جامعة آل البيت

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة التربوية والأصول

اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي

Attitudes of School Principals at Ramtha District Towards Students' Voluntary Work

إعداد

هناء عمر عبدالعزيز العلعالي

بإشراف

الدكتور محمود حامد المقدادي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في جامعة آل البيت

العام الدراسي

2017/2016

قرار لجنة المناقشة

اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي

إعداد

هناء عمر عبد العزيز العلعالي

بإشراف

الدكتور محمود حامد المقدادي

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
د. محمود حامد المقدادي	مشرفاً ورئيساً..
أ.د. محمد عبود الحراحشه	عضواً...
د. صالح سويلم الشرفات	عضواً..
د.قاسم سليمان القضاة	عضواً خارجياً..

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في

جامعة آل البيت نوقشت وأوصى بإجازتها بتاريخ 18 / 2017/7م

العام الدراسي

2017/2016

تفويض

أنا **هناء عمر عبد العزيز العلعالي،** أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع:

التاريخ: 18 / 7 /2017م

إقرار والتزام بأنظمة وتعليمات جامعة آل البيت

أنا الطالبة: **هناء عمر عبد العزيز العلعالي**

التخصص: **إدارة تربوية** الكلية: **العلوم التربوية** القسم: **الإدارة التربوية والأصول**

أُقِرُّ بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراة عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية، كما أقر بأن رسالتي غير منقولة أو مستلة من رسائل أو أطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أية وسيلة إعلامية، وتأسيساً على ما تقدم فإنني أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها، وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

توقيع الطالبة: ....

التاريخ: / /2017م

الإهداء

إلى أبي الذي لم أفتقده في مواجهة الصعاب إلى الذي لم يبخل علي يوماً بشيء ما

إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها ...إلى من علمتني وعانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه ..أمي

إلى إخواني وأخواتي هبه وهديل ومحمد ودعاء الذين كانوا لي نعم السند في كل موقع من مواقع حياتي، وفقهم الله لما يحبه ويرضاه

إلى توأم روحي ورفيق دربي

إلى كل من ساندني في هذا العمل

أُهدي هذا الجهد المتواضع.

الباحثة

هناء عمر عبد العزيز العلعالي

شكر وتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، والشكر له على توفيقه وامتنانه، والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلىّ الله عليه وسلّم القائل "من لا يشكر الناس لا يشكر الله".(الألباني، 417: 3025)

لا يسعني وقد أنهيت إعداد هذه الرسالة إلا أن أعترف لكل ذي فضل عليّ بفضله، فإن أهل الفضل والعطاء هم أهلٌ للشكر والثناء.

أتقدم بالشكر الجزيل لأستاذي الفاضل الدكتور محمود حامد المقدادي الذي طالما مد لي يد المساعدة ولم يبخل علي بوقت أو جهد أو تشجيع.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى لجنة المناقشة:

- أ. د محمد عبود الحراحشة
- د. صالح سويلم الشرفات
- د. قاسم سليمان القضاة

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لمجتمع الدراسة المتمثل بمديري مدارس لواء الرمثا لتخصيص جزء من وقتهم الثمين في تعبئة استبانة الدراسة.

وأتقدم بالشكر والامتنان لكل من مد لي يد العون سواء بالقول أو الفعل، فجزاهم الله عني خير الجزاء.

الباحثة

هناء عمر عبدالعزيز العلعالي

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي

الطالبة

هناء عمر عبد العزيز العلعالي

إشراف

الأستاذ الدكتور محمود حامد المقدادي

جامعة آل البيت/ 2018/2017

الملخص

هدفت الدِّراسة تعرف درجة اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي، وأثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في ذلك، تكوَّنت عينة الدراسة من (109) مدير ومديرة مدرسة. ولتحقيق أهداف الدِّراسة تم تطوير أداة لقياس متغيرات الدِّراسة، وتكونت من (49) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وهي (مجالات العمل الطلابي التطوعي، والفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي، ومعيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي، و سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي). وأظهرت نتائج الدِّراسة أن اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً على التوالي (الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي، سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي، معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي، مجالات العمل الطلابي التطوعي) حيث جاء مجال الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي بدرجة تقدير مرتفعة، وباقي المجالات جميعها جاءت بدرجة متوسطة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الجنس فقط على مجالي معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي وسبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي وجاءت الفروق لصالح الذكور، وبينت نتائج الدراسة عدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) تُعزى لمتغيري المؤهل والخبرة على جميع المجالات.

وفي ضوء النتائج توصي الباحثة بضرورة تزويد مدارس لواء الرمثا بالدعم المادي والمعنوي والحوافز للقيام بالعمل التطوعي، وضرورة عمل ورشات تدريبية لأعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الطلبة.

الكلمات المفتاحية: اتجاهات، العمل التطوعي، لواء الرمثا

Attitudes of School Principals at Ramtha District towards Students' Voluntary Work

By:

Hana'a Omar Abd Alaziz Alalaali

Supervisor:

Dr. Mahmud Hamid AL-Mqdadi

Al al-Bayt University, 2016/ 2017

Abstract

The study aims at identifying the degree of attitvdes of the school principles of Ramtha District toward students' voluntary work, and the effect of the variables (gender, qualification, and years of experience). The sample of the study consisted of (109) male and female school principals. In order to achieve the objectives of the study, a tool was developed to measure the variables of the study. It is consisted of (49) items distributed to four dimensions : the fields of voluntary work, the desired benefits of voluntary work, the obstacles of engaging in student voluntary work and the ways to enhance voluntary work).

The study revealed that the degree of the attitudes of the principles of Ramtha schools towards voluntry work of the students was moderate , and the dimensions were ranked in descending order respectively (the desired benefits of voluntary work, the ways to strengthen the student voluntary work, the obstacles to engage in voluntary work). The domain of the desired benefits gained a high degree of appreciation, and the rest of the domains were given moderate degree. The results showed that there were statistically significant differences at the level of α (00.05). due to gender,

wak to the obstacles in involving in the field, of voluntary and the ways of enhancing student voluntary work. The differences were in favor of males. The results of the study showedalso that there were no statistically significant differences at the level of α (00.05) due to the impact of qualification and experience in all domaly.

In the light of the results, the researcher recommended that the school principals of the Ramth District be provided with material and moral support and incentives to carry out voluntary work, and the need to conduct training workshops for members of the administrative and teaching staff.
Key Words : orientations , Voluntary work, Ramtha District

الفصل الأول

خلفية الدِّراسة وأهميتها

المقدمة:

يعد العمل التطوعي من الأعمال التي دعا وأكد عليها ديننا الإسلامي الحنيف، من خلال دعوة الإسلام إلى التكافل الاجتماعي، حيث قامت المجتمعات الإسلامية منذ القدم على التكافل الاجتماعي بين أبناء المجتمع الواحد كما أشار إليها القرآن الكريم في قوله تعالى {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ} (سورة المائدة، 2)

وتم التأكيد على أهمية العمل التطوعي النابع من التكافل والتعاون الذي بني عليه المجتمع الإسلامي، ومن هُنا جاء الاهتمام بالعمل التطوعي في مجتمعاتنا الإسلامية حيث يعتبر العمل التطوعي من الأعمال النابعة من فطرة الإنسان وتربيته وما بُني عليه في المجتمع وليس مجرد ثقافة يكتسبها أو نظريات يكتبها، إنه جزء من حياة الإنسان يحبه ويقوم به عن قناعة وينمو من خلال استمراريته بالممارسات النابعة من القيام بالأعمال التطوعية التي تخدم مجتمعه وتخفف من أعباءه وتسد احتياجاته، وبقي حب العمل التطوعي يسود النفس البشرية حتى لم يعد يقتصر على دور الفرد بل على كافة أطراف المجتمع.

إن للعمل التطوعي أهمية كبيرة في حياة الفرد والأسرة والمجتمع ويؤثر تأثيراً إيجابياً بكافة المستويات الاجتماعية والاقتصادية حيث يمثل جسداً واحداً لمبدأ التكامل الاجتماعي، ويعد العمل التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة في عصرنا الحالي للنهوض بالمجتمعات ورقيها، بل لتفكيك التعقيد الناتج من الظروف الحياتية وللتخفيف من عبء الاحتياجات المتزايدة في عصرنا الحالي،

مما جعل الحاجة لوجود منظمات وجمعيات خيرية تقف جنباً إلى جنب مع الجهات المسؤولة لسد هذه الاحتياجات (الفريح، 2011).

ويعد العمل التطوعي رافداً أساسياً للتنمية عند الدول المتقدمة، ويعتبر الأساس لتغذية وعي المواطن وتعزيز دوره في نهوض مجتمعه ورِفعة بلاده، لذا تحرص بعض الدول المتقدمه على إدراج العمل التطوعي ضمن مساقات تدريسية تدرس في المدارس والجامعات، كما تسعى لإصدار النشرات التربوية المتعلقة بأهمية العمل التطوعي ضمن المجلات والصحف اليومية والدوريات (مخيمر، 2012).

ويعتبر العمل التطوعي الوسيلة الأساسية لنهوض المجتمعات، ويعتبر شكل من أشكالها، حيث نشأت الجمعيات الخيرية منذ القدم، بل يعتبر حب العمل التطوعي متأصلاً بالنفس البشرية منذ ينشأ عليه الفرد منذ الصغر وهو شكل من أشكال التعاون على اختلاف أشكاله، وبالرغم من نظرة البعض إلى عدم الحاجة لوجود منظمات خيرية مع تواجد مؤسسات المجتمع المدنية إلا أن الحاجة تبقى لوجود هذه المنظات لمساندة الدولة في ظل الأوضاع الاقتصادية المتأزمة وخاصة في وقتنا الحاضر (رحال، 2006).

وبذلك أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية في المجتمع وأصبح له دور في زيادة تماسك المجتمع وترابطه ونشر الوعي بين أفراده، والأثر في زيادة التكافل المجتمعي وبناءه وتقوية صلة أفراده، والعمل التطوعي مفهوم ارتبط بكل معاني الإنسانية منذ القدم على اختلاف المجتمعات وحجمها وأشكالها واختلاف ثقافاتها من زمن لآخر حتى أدى إلى انتشار المؤسسات التطوعية والخيرية (الشهراني، 2006).

إن المؤسسات التربوية التي تدعو للأعمال التطوعية كثيرة لا سيما في الندوات و المحاضرات والورشات التدريبية ودور العبادة، بل على مستوى الأسرة حيث نرى الكثير من

الأسر تزرع بنفوس أطفالها حب الخير والشعور بالآخرين منذ الصغر من خلال تشجيعهم على عمل الخير ودفعهم لخدمة المجتمع، ووسائل الإعلام على اختلاف مجالاتها حيث تسعى لتنمية العمل التطوعي بشكل فاعل من خلال القنوات الدينية والاجتماعية، وصولاً لأهم مؤسسة تربوية تعليمية وهي المدرسة التي يتشكل وينمو الطالب من خلالها ويتلقى الوعي والتبصرة بأهمية القيام بالأعمال التي تعود بالنفع عليه وعلى البيئة التي يعيش بها (الغامدي، 2009)

وتمثل الإدارة المدرسية خير نموذج في القيام بالأدوار التطوعية وحث المعلمين والطلبة على القيام بالأعمال الخيرية التي تعود بالمنفعة على البيئة المدرسية وتهيئة جو يسوده الود والاحترام والتقدير من خلال الشعور بالتماسك لكافة الأطراف المعنية (الأفندي، 2013).

ويعد العمل التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في نهوض البيئة المدرسية، وأساسا في وعي الطلبة لدورهم في نهضة مدرستهم ورفعتها،لذا تحرص بعض الإدارات على إدراج العمل التطوعي كجزء من الوظائف الواجب غرسها في نفوس الطلبة ويتضح أثر ذلك في تخصيص حصة نشاط أسبوعية لذهاب الطلاب لتنظيف الحدائق والمساجد والمقابر والشوارع والحدائق (المالكي، 2009).

مشكلة الدراسة:

تتحدد مشكلة الدراسة الحالية بتناولها لاتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي، فبالرغم من الأهمية التي أولاها الدين الإسلامي والمجتمع للأعمال الخيرية والتطوعية إلا أن هناك مشكلة في حجم المشاركة في الأعمال التطوعية والإقبال عليها (الريامي، 2000).

ولا شك أن هناك مجموعة من العوائق التي تحول دون مشاركة الطلاب في الأعمال التطوعية سواء اكانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو ثقافية، كما أن بعض هذه العوامل ذات صلة بالطلاب واتجاهاتهم ومواقفهم نحو العمل التطوعي (الخدام، 2012).

اكدت المؤسسات التربوية في المملكة الأردنية الهاشمية على أهمية العمل الطلابي التطوعي على المستوى الاجتماعي والفردي والتي تزودهم بالمهارات والخبرات، وتزيد ثقتهم بأنفسهم كما أن الانخراط في الأعمال الطلابية التطوعية يمكن أن ينتج منها كوادر اقتصادية تعمل على تنمية الطلبة، حيث ان هناك العديد من المجالات التي تُمكن الطلبة من القيام بالأعمال التطوعية فيها، ومنها (المجال الصحي، والثقافي، والاجتماعي، والوطني، والديني).

لابد من التعاون والاشتراك بين المدرسة والمجتمع لتعزيز العمل التطوعي وذلك من خلال دورهما المتكامل بالتوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى دور المناهج المدرسية واستخدام الوسائل التكنولوجية، مما يعزز أهمية العمل التطوعي في نفوس الطلبة.

ومن خلال عمل الباحثة سكرتيرة في المدارس الأساسية في لواء الرمثا، ونتيجة لملاحظتها لضعف إسهام الطلبة في الأعمال التطوعية، وضعف تزويدهم بالدورات التدريبية اللازمة التي تعرفهم بالمهارات والخبرات اللازمه للقيام بالأعمال التطوعية فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي.

أسئلة الدِّراسة :

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1) ما اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي، والفوائد المرجوة منه، ومعيقات الانخراط فيه، وسبل تعزيزه ؟

2) هل هناك فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات مديري مدارس لواء الرمثا فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو العمل الطلابي التطوعي تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ؟

أهداف الدِّراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

التعرف إلى اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي، والتعرف إلى الفروق بين استجاباتهم وفقاً لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وتوجيه انتباه المعنيين في وزارة التربية والتعليم إلى أهمية العمل الطلابي التطوعي ومعيقات انخراط الطلبة فيه وسبل تعزيزه لديهم.

أهمية الدِراسة:

يمكن صياغة أهمية الدراسة بالنقاط الآتية :

1) تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع نفسه المتمثل في الكشف عن اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي .
2) تكمن أهمية الدراسة من الحاجة لأهمية القيام بالأعمال التطوعية وأثرها على المؤسسات.
3) كما تأتي أهمية الدراسة من أهمية العمل التطوعي ، لما فيه من إشاعة روح التعاون والتقدير والشعور بالآخرين.
4) يؤمل أن تتوصل هذا الدراسة إلى نتائج واقعية يفاد منها البحث في مجال التربية
5) إثراء المكتبة العربية فيما يتعلق بموضوع العمل التطوعي وتعزيز مفهومه لدى الطلبة.

6) يؤمل ان يساعد الكشف عن اتجاهات مديري المدارس نحو العمل الطلابي التطوعي على تحديد أهم المجالات التي تجذب الطلبة نحو الانخراط في العمل التطوعي وأثر ذلك عليهم وعلى مدارسهم ومجتمعهم، وتحديد المعيقات التي تمنعهم من الانخراط في العمل التطوعي وسبل معالجتها والحد منها وبالتالي تعزيز انتماء الطلبة وولائهم نحو مجتمعهم.

التعريفات الإجرائية والاصطلاحية:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة مصطلحات من الضروري تعريفها وهي:

العمل التطوعي :"ذلك الجهد الذي يفعله الإنسان لمجتمعه، بدافع منه ودون انتظار مقابل له، قاصداً بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي المنظم، الذي يستهدف تحقيق الرفاهية للإنسان على أساس أن الفرص التي تتاح لمشاركة المواطنين في الجهود المجتمعة المنظمة ميزة يتمتع بها الجميع" (الشطي، 2007: 15)

ويعرف إجرائيا بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبيان المعد لهذه الدراسة والذي يتضمن المجالات الآتية (الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي ومجالات العمل الطلابي التطوعي معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي وسبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي)

حدود الدِّراسة ومحدداتها:

تقتصر الدراسة على الحدود والمحددات الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على دراسة موضوع اتجاهات مديري المدارس في تعزيز مفهوم العمل التطوعي لدى الطلبة .

- **الحدود المكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على المدارس الأساسية والثانوية في لواء الرمثا في الأردن.
- **الحدود الزمنية:** طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2018/2017 م.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على مديري المدارس الأساسية والثانوية في لواء الرمثا

كما أن تعميم نتائج الدِّراسة الحالية يتم في ضوء المحددات الآتية:

- صدق وثبات أداة الدِّراسة.
- دقة وموضوعية استجابات أفراد عينة الدِّراسة على فقرات أداة الدِّراسة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة، كما يلي:

أولاً: الأدب النظري.

تناول هذا الجزء عرضاً للأدب النظري المتعلق باتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي وما يرتبط به من مفاهيم .

مفهوم العمل التطوعي: قال ابن فارس في مادة طوعَ: " الطاء والواو والعين أصل صحيح واحد يدل على الإصحاب والانقياد . يقال طاعة يطوعه، إذا انقاد معه ومضى لأمره . وأطاعه بمعنى طاعَ له والعرب تقول: تطوع، أي تكلف استطاعته، وأما قولهم في التبرع بالشيء:قد تطوع به لكنه لم يلزمه،لكنه انقاد مع خير أحب ان يفعله، ولا يقال هذا إلا في باب الخير والبر". (ابن فارس، 1991: 431)

أما العمل التطوعي اصطلاحاً : يشير إلى وعي المواطن بحاجة مجتمعه وإدراكه للأعمال التي تعود بالمنفعة على مجتمعه ووطنه وبالتالي تقوي انتماءه بهذا المجتمع. الشومان (2013)

وعرفت منظمة الأمم المتحدة (2010) العمل التطوعي على أنه " ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان في مقتبل عمره أو عند سن تقاعده دون تعويض لتوظيف طاقاته وقدراته وإبراز مهاراته لتنفيذ المهام وتحقيق الأهداف".

ويمكن تعريف العمل التطوعي بأنه عمل غير ربحي لا يقدم نظير أجر معلوم وهو عمل غير وظيفي/ مهني يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين ،من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة (أبو القمبز، 7:2007).

والعمل التطوعي أيضا هو" أي جهد بشري يبذله الفرد أو الجماعة بشكل تلقائي من خلال قنوات مجتمعه كالجمعيات والنقابات والنوادي والاتحادات " (أبو النصر، 2007: 219).

" ذلك الجهد الذي يبذله الفرد مختاراً لتأدية عمل معين يعود بالنفع على غيره من الأفراد سواء أكان هذا الجهد تبرعاً بالمال أو الوقت أو العمل إحساساً منه بالمسؤولية الاجتماعية " (المنيف، 2005: 45)

كما عرفه اللحياني (1994) بأنه الجهد الذي يبذله الإنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية والخدمة الاجتماعية.

أما التطوع في الإسلام فيرى الجرجاني (1988: 5) أنه يشير إلى " اسم لما شرع زيادة على الفرض والواجبات".

كما عرفه الفقهاء من منظور إسلامي على انه التقرب إلى الله تعالى بما ليس بفرض من العبادات مأخوذ من قوله تعالى "فَمَن تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَّهُ " (البقرة، 184)

ومن خلال التعريفات السابقة للعمل التطوعي لغة واصطلاحاً ترى الباحثة أن مفهوم العمل التطوعي هو الرغبة في تقديم المساعدة للأفراد والجماعات دون مقابل سواء أكانت المساعدة مادياً أم معنوياً، من أجل رفع مستوى معيشة الآخرين والارتقاء بهم نحو مجتمع متكامل.

أهمية العمل التطوعي

يكتسب العمل التطوعي أهمية بالغة حيث يعتبر من الوسائل المهمة في تماسك المجتمع وترابطه مما يؤدي إلى الأمن والاستقرار، ولا شك أن للعمل التطوعي أهمية كبرى يُرى أثرها على الأفراد والجماعات بصورة إيجابية، وقد قام رشيدي (2013) بتحديد بعض المجالات لأهمية العمل التطوعي للفرد المتطوع ومنها:

إقامة علاقات جديدة مع أفراد المجتمع الذي قام بخدمته، واكتساب الخبرات والمهارات الجديدة واكتشاف قدراته الكامنة واستثمارها في العمل التطوعي، والقدرة على تحمل المسؤولية واستيعاب المشكلات وحلها وتحقيق الذات والاستثمار الجيد لأوقات الفراغ.

واضافة لما سبق ذكره عن أهمية العمل التطوعي على مستوى الفرد المتطوع قام البنا(2011) بتوضيح أهمية العمل التطوعي للفئات المستهدفة ومنها:

1) شعور الفئات المستهدفة بالتكاتف والتعاطف المجتمعي.
2) توفير الخدمات وسد حاجات الفئات المستهدفة بطرق فعالة.
3) تحسين المستوى المعيشي والحالة الصحية والمعنوية للفئات المستخدمة.
4) شعور الفئات المستهدفة بوجود جهة مسؤولة عنها.
5) إقامة علاقات محبه وعلاقات وجدانية مع الفئات المستهدفة.

وعلى الرغم من أهمية العمل التطوعي على مستوى الفرد فلا بد من تشكيل جماعات على مستوى المجتمع لإنجاح العمل التطوعي بشكل هادف وتحقيق مطالبه وإشباع رغباته وتلبية احتياجاته ومن أهمها ما ذكرها باين (2010):

1) المحافظة على الأمن المجتمعي وتخفيف الصراعات الطبقية .
2) التخفيف من المشكلات المجتمعية كالتلوث وزيادة النسل.
3) 3تشجيع الانتماء والوطنية والاعتزاز بها لدى أفراد المجتمع .
4) توفير السلوكات لفئات معينة (ذوي الاحتياجات الخاصة)
5) توفير الموارد المادية والبشرية للمجتمع وسد حاجاته .

ولا يمكن للإنسان أن يقوم بعمل إرادي دون أن يكون له أهمية ودون تحقيق هدف ومن هُنا وجد للعمل التطوعي فوائد مهنية واجتماعية ونفسية وعقلية كثيرة كما ذكرتها النابلسي (2010) ومن أهمها:

1) من الناحية المهنية: يمكن للمتطوع أن يُحسن فرصته المهنية والحرفية في المستقبل من خلال طرق غير رسمية كالاتصالات الشخصية، والمقابلات، والحصول على بعض المعونات الاقتصادية التي تعزز من ادائه للأعمال التطوعية.

2) من الناحية الاجتماعية: يمكن للمتطوع الحصول على مكانه مرموقة في مجتمعه، ويجعله واثقاً بنفسه ويعطي المتطوع فرصة لإعادة بناء العلاقات الشخصية.

3) من الناحية النفسية: يتسبب العمل التطوعي في تعزيز العوامل النفسية والاجتماعية للفرد وتقوية صفة الإيثار والابتعاد عن حُب النفس والأنانية مما يقلل عنده نسبة التوتر والإحباط .

4) من الناحية العقلية: يشعر العمل التطوعي أن المتطوع قادر على السيطرة على مجرى حياته وبيئته وتنظيم أموره.

5) من حيث تقدير الذات: يشعر المتطوع بالإحساس بالمسؤولية تجاه المجتمع الذي يعيش فيه وخلق الإحساس بالانتماء وتقوية الصلات والعلاقات الديمقراطية بين المتطوع وأفراد المجتمع.

وعلى الرغم من كثرة ذكر الموضوعات الخاصة بالعمل التطوعي فلا بد من وجود مبررات عديدة ومن أهمها كما طرحها المؤتمر العلمي لقسم الدراسات الاجتماعية (2002) المنعقد في القاهرة:

1) التخفيف من عبء مسؤوليات مؤسسات العمل الاجتماعية المالية والفنية على الدولة.

2) توفير فرص التكامل والتفاعل بين الدولة ومؤسسات العمل التطوعي.

3) تعميق روح الانتماء للمجتمع وتشجيع الديمقراطية ومواجهة الأزمات وحاجات المجتمع.

4) تشجيع الإبداع والتجديد خارج الأطر الروتينية والتأثير على التشريعات والإجراءات النافذة.

5) شعور المواطنين أن الأنشطة التطوعية تجعل قضية التنمية مسؤولية شعبية أكثر منها حكومية.

وبعد أن قامت الباحثة بذكر أهمية وفوائد ومبررات الأعمال التطوعية على المجالات سابقة الذكر توصلت لعدة أهداف ولا شك ان نرى هذه الأهداف في عدة محاور أساسية كما بينتها المنيف (2005) ومنها أهداف خاصة بالمجتمع المحلي وهي :

1) تقديم الحلول للمشكلات التي تواجه أفراد المجتمع، وإشباع بعض الاحتياجات مما يؤدي إلى زيادة رضا المجتمع .

2) تسهيل عملية الفهم المشترك،وإشراك أفراد المجتمع في التغلب على الأحوال السيئة التي يعاني منها الأغلبية، وبيان الظروف الواقعية التي يعيشها أفراد المجتمع.

3) القضاء على التمييز والعصبية الناتج عن الجهل بمعرفة أحوال الطبقات الأخرى في المجتمع وتكثيف الجهود لمحاولة الترابط والتعاضد بين فئات المجتمع لإشباع حاجاتهم.

4) استقطاب الشباب للعمل التطوعي وإشغالهم بتلك الأعمال مما يقلل من فرص اتجاهاتهم نحو الأعمال التي تؤدي إلى ضلال المجتمع وتفكيك تماسكه .

وأضافت النابلسي (2010) عدة أهداف خاصة بالهيئات الاجتماعية التي تراعي العمل التطوعي ومنها :

1) تغطية النقص في أعداد الأخصائيين الاجتماعيين وملء الشواغر بالمتطوعين .

2) ربط المجتمع المحلي مع الهيئات الاجتماعية وتعريفهم باتجاهاتها والتشجيع على التعاون لسد الاحتياجات وتوفير الخدمات .

ومن خلال مشاركة المتطوعين في الأنشطة يمكن أن تُحقق العديد من الأهداف الخاصة بهم ومنها :

1) التقليل من الانحراف واستثمار طاقات أفراد المجتمع في الأعمال المرجوة التي تعود بالمنفعة على مجتمعهم .

2) تكوين العلاقات الاجتماعية والخبرات الشخصية وإكسابه المهارات وفن التعامل مع الآخرين والإحساس بحاجاتهم .

3) إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية وتحقيق النجاح والتقدم والشعور بالانتماء لأفراد المجتمع (بدوي،2004).

لقد أصبح العمل التطوعي أحد أهم المعالم الحضارية لأي وطن أو مجتمع وليس من المبالغة في شيء القول أنه مقياس لرقي المجتمع وحيويته والحديث عن العمل التطوعي حديث متشعب فهناك عناوين كثيرة في هذا المجال ومنها أهمية العمل التطوعي، وأهداف العمل التطوعي، وفوائده، ومبرراته وفي المقابل هناك إيجابيات ومكاسب يجنيها المجتمع والفرد المتطوع ومن الإيجابيات التي حددها الصفار (2007) الآتي:

1) التخفيف من الأعباء المالية على المؤسسات الاجتماعية والحد من احتياجاتها والتزاماتها للقيام في الأعمال المُكلِفة.

2) يتميز العمل التطوعي بالحماس الذي يتمتع به الأفراد المتطوعين وهذا ما نفتقده أثناء القيام بالأعمال الروتينية اليومية.

3) يتمتع العمل التطوعي بالديمقراطية، حيث يُقبِل الأفراد المتطوعين لاختيار ما يرغب في العمل به ونوع العمل المراد إنجازه والذي يتناسب مع ميوله .

وإضافة لما تم ذكره من إيجابيات قام ياسين (2002) بتوضيح الأثر الإيجابي على الأعمال التطوعية منها:

1) يُرسخ العمل التطوعي الإحساس بالانتماء وتحمل المسؤولية وأعباء العمل للمؤسسة التي يعمل بها الأفراد المتطوعين .

2) يسد العمل التطوعي العجز في بعض التخصصات النادرة في المجتمع والتي تحتاج الى تعيين الخبراء المتخصصين في العمل.

3) يعد العمل التطوعي أسلوباً من الأساليب الإيجابية التي تعمل على استغلال الطاقات عند الشباب وملئ وقت الفراغ بعيداً عن الانحرافات.

ومهما تعددت العوامل الإيجابية للعمل لا بد من وجود سلبيات تظهر أثرها نتيجة هذه الأعمال ومن السلبيات كما حددها المليجي (2000):

1) انخفاض الروح المعنوية نتيجة الجمع بين الأعمال التطوعية والأعمال النظامية في المؤسسة أو الهيئة التي يعمل بها الفرد المتطوع.

2) قد يؤدي الحماس الزائد لدى الأفراد المتطوعين قد يؤدي إلى هدر بعض الموارد المؤسسية والتهاون في التكاليف الناتجة عنها.

3) عدم ضمان الاستمرار في العمل نتيجة الانسحاب المفاجئ للمتطوعين في أي وقت من العمل دون أن يكون عليه أية التزامات .

4) قد يميل المتطوع إلى إشباع رغباته وميوله بصورة متطرفة على حساب العمل في المؤسسة التنظيمية التي يعمل بها.

5) قد لا يتم التطوع من رغبات المتطوعين من تلقاء أنفسهم وإنما نتيجة خوف بعض السكان في المجتمع لاعتماد الأهالي عليهم في تقديم الخدمات لهم.

مقومات العمل التطوعي

إن هذا العنصر – العمل التطوعي وتطوره- من أهم العناصر وأبرزها حيث يجب الاهتمام بها ووضع الخطط والأسس المبنية التي تضمن استمراريته، ولو نظرنا إلى عوامل نجاح العمل التطوعي لوجدناها كثيرة وقد قام الهطالي (2010) بحصرها ومنها:

1) إدراك المتطوع لأهمية الأعمال التطوعية وأثرها في تعزيز إنسانيته وإكسابه ثقة الآخرين واحترامهم وتقديم العون لهم دون تمنن وتضجر.

2) تكريم المتطوعين وتقديم الشكر والتقدير لهم مهما كان نوع العمل المرغوب في إنجازه وتحفيزهم على القيام به.

3) الثقة المتبادلة بين المتطوعين والمنظمة، من حيث المعلومات المتوفرة للمتطوعين من قبل المنظمة وأسس وتعليمات الأعمال المراد إنجازها .

4) قيام المنظمة بتوجيه وتوعية المتطوعين لأهمية إنجاز مهمة التطوع وأثره على الفرد والمنظمة

5) الرغبة الصادقة لدى المتطوعين في القيام بالأعمال التطوعية دون مقابل وتحمل أتعابها والرضا بنتائجها .

بالإضافة إلى عوامل نجاح العمل التطوعي قام نيلسون (Nelson,2005) بتحديد خصائص سياسة ناجحة يمكن إتباعها لنجاح العمل التطوعي ومنها:

1) مستوى تنظيم العمل التطوعي وتوفير المعلومات بوضوح في نص التشريع، وتحديد حقوق وواجبات المتطوعين وشروط عملهم.

2) الاعتماد العام والخاص حيث يتم تحديد الفرص إن كان القطاع خاصاً أو تحديد مصادر التمويل إن كان القطاع عاماً.

3) مركز الجهود وتحديد الهياكل المركزية مقابلا اللامركزية وما يختص به صانعوا السياسة.

4) المجموعات المستهدفة وتحديد البرامج الوطنية والفئات العمرية بالتنسيق مع النظام التعليمي.

5) التشريع ومتطلباته الأساسية حيث يشتمل على تعريف المتبرع والمتطوع وحماية المتطوعين والمسؤوليات الواجب الالتزام بها .

6) وكالة التنسيق للإشراف على الأنشطة التطوعية التي تنظم هذه الأعمال و تحافظ على استمراريتها.

وبعد الحديث عن الإيجابيات والمكاسب التي يجنيها المجتمع والفرد نتيجة العمل التطوعي لا بد من الوقوف عند مقومات العمل التطوعي كما وردت في الأشقر (2006)

1) قيام علاقة تعاون بين المتطوع والمحترف يكون أساسها تبادل الاحترام والثقة.

2) أن تكون للأعمال التطوعية فوائد تعود على الأفراد المتطوعين وتعمل على إكسابهم المعايير التي يفاد منها في مستقبلهم.

3) قبول البرامج التدريبية مهما كانت مدتها وحجم المشقة في تحمل أتعابها.

4) قبول المتطوعين الإشراف عليهم وتقبل الأشخاص المشرفين عليهم وسماع نصائحهم وتعليماتهم .

5) أن تناسب الأعمال التطوعية قدراتهم وميولهم وتتفق مع مجال تخصصهم وأنْ تترك الرغبة للمتطوع في اختيار الأعمال التي تناسب رغباته .

إن الدافع الرئيس للعمل التطوعي هو الرغبة في نيل الأجر والثواب بدون مردود مادي أو جزاء واحتساب الأجر عند الله سبحانه وتعالى وإلى جانب هذا الدافع الأساسي يوجد العديد من الدوافع منها على سبيل المثال كما ذكرها البنا (2011)

1) الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان، وهذا الدافع مطلب أساسي للنفس البشرية الإنسانية فكلما شعر أفراد المجتمع بالأمن والطمأنينة وتوفرت حاجاتهم الأساسية ساعد ذلك على تنمية دواعي التطوع لأن الإنسان يخرج من ذاته إلى مساعدة الآخرين.

2) – الرغبة في زيادة احترام الذات، وتطلع الفرد إلى مزيد من الاحترام والتقدير الذي قد يأتي من جراء العمل التطوعي، وتكون الرغبة أشد لدى أولئك الذين يعتقدون أنهم لن يحصلوا على التقدير الكافي في أعمالهم.

3) الرغبة في شغل أوقات الفراغ، حيث يجد بعض الناس بعد أعمالهم الرسمية الكثير من الوقت الذي قد يتحول إلى فراغ ممل، فيجدون في التطوع أفضل سبيل للاستفادة من الوقت

وبينَ عبد المعطي (2002) أهم الدوافع التي تدفع الأفراد للانخراط بالقيام بالعمل التطوعي ومنها:

1) ارتفاع درجة المسؤولية الاجتماعية والتي تجسد مسؤولية الفرد أمام ذاته عن المجتمع الذي يعيش فيه ومدى حاجته لأن يكون مسؤولاً وعنصراً فاعلاً في بناء

المجتمع، إضافة إلى أن المسؤولية الاجتماعية تعتبر مطلباً هاماً لإثراء الشخصية الإيجابية المتفاعلة المتوافقة مع المجتمع.

2) الرغبة في التعلم واكتساب المعارف الجديدة والنمو الشخصي حيث يدفع هذا الأمر الكثير من الأفراد رجالاً ونساءً إلى التطوع بالوقت والجهد فقد يجد البعض أن أعمالهم ووظائفهم أصبحت روتينية ورتيبة لا تحقق مزيداً من المعرفة ولا تقدم تحديات تستحق العناء.

3) مشاعر الرضى عن النفس وإحساس المتطوع بأهمية الإيثار من جراء تفعيل خدمة ومساعدة الآخرين دون مقابل، قد لا تتوفر بالأعمال الرسمية التي تتسم بمسار نظامي محدد مما يدفع بعض الأفراد إلى الرغبة في تقديم مزيد من الخدمات التطوعية، لكسب الرضى عن النفس.

4) ترتبط دوافع العمل التطوعي بعمر المتطوع ورغبته في العمل التطوعي .

5) الحاجة للاتصال بالآخرين، حيث تؤدي هذه الحاجة الفطرية لدى الإنسان إلى الانضمام لأعمال التطوع لإتاحة فرصة التعرف على الآخرين من الأقران وتوسيع دائرة العلاقات الخاصة.

وبعد ذكر الدوافع النفسية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تدفع الفرد إلى الانخراط في العمل التطوعي يأتي الحديث عن أبعاد العمل التطوعي كما حددها عرفة (2011) كالبعد:

1- النفسي أو الروحي :

إن الدافع للقيام بالأعمال التطوعية دوافع داخلية تدفع الإنسان للقيام بها دون ربطها بحافز مادي أو معنوي بل لعظم أثرها ونيل الأجر والرضا من الله تعالى إزاء القيام بها .

2- الاجتماعي :

إن الدافع للقيام بالأعمال التطوعية لكسب ثقة الآخرين وتكوين العلاقات الاجتماعية التي تعزز شخصية الفرد ومكانته بالمجتمع وتكوين علاقة ود واحترام وتقديم بينه وبين أفراد المجتمع.

3- القيمي :

إن قيام الفرد بالأعمال التطوعية تهدف إلى إكساب الفرد المهارات والقيم والاتجاهات التي تعمل على تكوين شخصيته وإكسابه الأخلاق الحميدة وتحقيق الانسجام مع البيئة التي يعيش بها.

4- الاقتصادي :

إن قيام المتطوع بهذه الأعمال يحقق دوراً تنموياً في تحقيق الرفاهية لأفراد المجتمع وسد الفجوة بين طبقة الفقراء والأغنياء وتحقيق الأمن النفسي والاجتماعي في المجتمع.

معيقات العمل التطوعي

مع ان العمل التطوعي له أهميته في كل مجتمع فإنه عادة ما يصطدم ببعض الظروف التي تعوقه أو تحد من فاعليته ومن هذه المعيقات كما ذكرها أبو النصر (2007):

1) نظرة السكان السلبية واختلاف ثقافاتهم وقيمهم واتجاهاتهم وانخفاض مستوى الوعي والإدراك.

2) جهل البعض في الجمعيات الأهلية أماكنها وكيفية المشاركة في برامجها.

3) نظرة السكان التشاؤمية إلى عدم قدرة المجتمع على تغير البيئة، مما يقلل من رغبة أفراد المجتمع في القيام بالأعمال التطوعية.

وإضافة لما سبق ذكره لبعض المعيقات قام عبد الغفار (2003) بتحديد المعيقات الرئيسة التي تعترض القيام بهذه الأعمال ومنها:

1) عدم قدرة الجمعيات الخيرية والأهلية المحافظة على المتطوعين وزيادة أعدادهم.

2) الاختلاف في اتجاهات الأفراد وقيم الأفراد الشخصية والفكرية للقائمين على الجمعيات التطوعية مما قد يؤدي إلى الصراع بين الطبقات المختلفة .

3) عدم وجود وقت فراغ كافٍ لقيام الأفراد بالأعمال التطوعية.

طرق تشجيع العمل التطوعي:

لعل التساؤل عن كيفية تشجيع العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع الذي لا بد من طرحه الذي يمارس هذا الدور ؟ وكيف ؟ ولعل الإجابة عن هذه التساؤلات وجدت لدى بعض المهتمين في قضايا العمل التطوعي حيث جاءت بعض هذه الطرق في المؤتمر العلمي للخدمات التطوعية (1997) ومنها:

1) إعلان المؤسسات والجمعيات الأهلية عن رغبتها في قبول الأفراد الراغبين في العمل التطوعي .

2) تهيئة الجو المناسب الذي يسوده التقدير والاحترام لمقابلة المتطوعين.

3) إشعار المتطوعين بأهمية الأعمال وأثرها على المجتمع المراد خدمته .

4) عقد مؤتمرات سنوية لعرض خبرات المتطوعين وما اكتسبوه من مهارات تنير الطريق أمام الأعضاء المتطوعين الجدد.

وأضاف شتيوي (2000) طرقاً أخرى تساعد على تشجيع العمل التطوعي ومنها :

1) مساعدة المتطوعين على التعبير عن أفكارهم واتجاهاتهم والأعمال التي يرغبون في الإقبال عليها.

2) أن يكون للإعلام دور كبير في دعوة المواطنين للعمل التطوعي.

وبالرغم من كثرة المؤلفات التي توسعت في ذكر طرق تشجيع العمل التطوعي إلا أن شعيب (2004) حدد أيضاً عدة طرق تشجع الاستمرار في العمل التطوعي ومنها:

1) إشعار المتطوعين بالمسؤوليات وأهمية مكانتهم بالنسبة للمجتمع.
2) أن يعطى الأفراد إجازة يوماً في السنة لممارسة العمل التطوعي على مستوى الوطن والعمل فيه على خدمة المجتمع المحلي بكافة مؤسساته.

مجالات العمل التطوعي :

تتعدد مجالات العمل التطوعي وتختلف من بيئة لأخرى ومن مجتمع لآخر تبعاً لظروف هذا المجتمع ومجالات العمل التطوعي التي تصلح لمجتمع ربما لا تصلح لمجتمع آخر ومن ثم يصعب تحديد المجالات بعينها وهناك خمسة مجالات للعمل التطوعي كما ذكرها العمري والصريصري (2004) وهي المجال :

1) التربوي: عمل ورشات تدريبية وتربوية في المدارس لأهمية العمل التطوعي والقيام بتدريب الطلاب على الأعمال في خدمة المجتمع .
2) العسكري: إقامة معسكرات وورشات تدريبية للتطوع والتضحية وبذل النفس دفاعاً عن الوطن .
3) الصحي: القيام بحملات التطعيم والوقاية من الأمراض الشائعة في المجتمع وخاصة مدارس المراحل الأساسية .
4) الاجتماعي: ويقوم بها أفراد المجتمع للقيام بالمساعدة والتعاون في الخدمات المجتمعية وخاصة الخدمات التي تترتب في المواسم المختلفة .

5) الدعوي: قيام حملات دعوية لنشر الخير وتقديم المعونة والمساعدة للفقراء وجمع الزكاة والصدقات لتقديمها للفقراء والمساكين.

شروط اختيار المتطوعين

لا بد أن يكون هناك شروط لاختيار المتطوعين ومنها كما حددتها الشومان (2013)

1) أن يكون سليماً من الناحية الطبية ولائقاً من الناحية الصحية ولديه القدرة على القيام بالأعمال التطوعية .

2) لم يسبق عليه الحكم بحد شرعي أو عقوبة جنائية أو تقرير جزائي.

3) غير مفصول من الخدمة الوظيفية لأسباب تتعلق بالأمان أو مخلة بالشرف.

4) أن يجتاز الاختبار أو المقابلة المطلوبة للعمل التطوعي في المنظمات الأهلية والجمعيات الخيرية.

5) أن يكون لديه اهتمام بالمسائل الاجتماعية والمحلية للمجتمع الذي يعيش فيه.

نظريات العمل التطوعي:

برزت نظريات اجتماعية ركزت على العلاقات الاجتماعية المتبادلة وقيمة المشاركة والعمل المتبادل وأهميته بين أعضاء المجتمع. وتعتمد معظم الدراسات النفسية والاجتماعية التي تتناول العلاقات التبادلية على استخدام بعضٍ من النظريات ذات الصلة بهذا الجانب ومنها الآتي:

1- **نظرية التبادل الاجتماعي:**

وتتعلق النظرية التبادلية بالتفاعل والتواصل بين أفراد المجتمع، وتركز على المكاسب والمخاسر التي يكتسبها الناس من علاقات بعضهم مع بعض، فاستمرار التفاعل بين الناس مرهون باستمرار المكاسب المتبادلة بينهم والتي يحصلون عليها من جراء التفاعل، والتفاعل الذي نعنيه بهذه النظرية

هو التفاعل الاجتماعي الذي يعتبر الأساس بالنسبة لأي علاقة اجتماعية يمكن أن تنشأ بين الأفراد.

كما يتضمن التفاعل الاجتماعي نوعاً إيجابياً من التأثير المتبادل ما بين الأفراد في تواصلهم الشخصي:

وتتضمن نظرية التبادل الاجتماعي عدة فرضيات تتمثل في الآتي:

1) ارتباط مكاسب العمل أو النشاط الذي يقوم به الفرد بتكرار ذلك العمل والنشاط اعتماداً على المكاسب التي يجنيها الفرد من عمله.

2) مراعاة عدم وجود فاصل طويل «توقف» بين القيام بالعمل والمكاسب.

3) إذا كانت هناك مؤثرات في الماضي أدت إلى وجود مكاسب للفرد، فإن وجود مؤثرات مشابهه ستدفع الفرد للقيام بالعمل السابق أو بعمل مشابه له.

هذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي، فالمتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه وتعاطفه واكتساب تقديره، يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي. (المرواني، 2014).

2- نظرية الدور:

يعتبر مفهوم الدور من المفاهيم الشائعة الاستخدام في العلوم النفسية والاجتماعية، وهي تركز على الدور الذي يؤديه الفرد في نشاط أو عمل ما، باعتبار الدور أحد عناصر التفاعل الاجتماعي، وهو نمط متكرر من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين، وهذا يوضح الدور البارز الذي يؤديه المتطوع في تفعيل النشاط التطوعي، والنهوض بخدماته لسد حاجات الأفراد والجماعات، وتظهر هذه النظرية مفهوم المركز الاجتماعي، الذي يرى أن كل شخص من الذين

يحتلون هذه المراكز يقوم بأفعال معينة، أو يقوم بأدوار ترتبط بالمراكز، وليس بالأشخاص الذين يحتلون هذه المراكز، وبما أن العمل التطوعي فيه إشباع لحاجة الأفراد والمجتمع على حد سواء، فهو يعمل على سد الثغرات والنقص، وبشكل أساسي في عملية التفاعل الاجتماعي القائمة بين الأفراد. ومن مفهوم المركز الاجتماعي يمكن تفسير الدور الذي يؤديه القائمون على العمل التطوعي انطلاقاً من دوافع الخير، وهذا الدور في الأساس يقوي من المركز الاجتماعي للمتطوع (أحمد، 2003).

3- النظرية الوظيفية:

يرى كابلن (1993) الوارد في علي (2005) أن أنصار هذه النظرية يؤكدون على وظائف العلاقات المتداخلة في شبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة بالفرد، والتي تعمل على مساندته في الظروف الصعبة التي يواجهها في بيئته، وتركز هذه النظرية على تعزيز أنماط السلوك المتداخل في شبكة هذه العلاقات لزيادة مصادر العمل التطوعي لدى الفرد.

وتشير هذه النظرية أيضاً إلى أن العمل التطوعي أو « المساندة الاجتماعية» هو تلك المعلومات التي تؤدي إلى اعتقاد الفرد بأنه محبوب من المحيطين به، وأن يشعر بأنه محاط بالرعاية من الآخرين، وبالانتماء إلى شبكة العلاقات الاجتماعية في البيئة المحيطة، ويشعر بالتقدير والاحترام من مصادر العمل التطوعي القريبة منه، ويشعر أيضاً بواجباته والتزاماته الاجتماعية مع المحيطين به.

4- نظرية الأنساق

وهي من النظريات الشائعة في مجال العمل التطوعي وقد قام باين (2010) بتوضيحها واعتبار أن هذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي باعتباره أحد الأنساق الاجتماعية للحفاظ على استقرار المجتمع وتكامله وبهذا يترابط النسق التطوعي مع الأسري والاقتصادي والتربوي والأمني، ليشكل البناء الاجتماعي، فإذا ما عجز أحد الأنساق الاجتماعية عن القيام بأحد وظائف البناء الاجتماعي، فقد ينشأ الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأعضاء في المؤسسة عن ممارسة الوظائف الاجتماعية، فيأتي العمل التطوعي لسد هذا العجز، ويعيد الضبط الاجتماعي إلى طبيعته ولها عدة مفاهيم أساسية كما ذكرها وهي:

1) النسق ويجري بداخله تبادل للطاقة البدنية والعقلية وهو كيان له حدود معينة .
2) نسق مغلق وهذا النوع لا يجري بداخله أي تبادل بين الحدود.
3) نسق مفتوح وفي هذا النوع من الأنساق يسمح بتبادل الطاقة وانتقالها عبر الحدود.
4) مُدخل ويتم بداخله تغذية للنظام بالطاقة عبر حدوده .
5) معالجة كيفية استخدام الطاقة داخل الحدود.

ومن خلال سرد النظريات المفسرة للعمل التطوعي نجد ارتباطها الوثيق بالعمل التطوعي أو ما يسمى بالمساندة الاجتماعية التي تعني المعاضدة والمؤازرة والمساعدة على مواجهة المواقف المختلفة، وهي مفهوم أضيق بكثير من مفهوم شبكة العلاقات الاجتماعية حيث يعتمد العمل التطوعي والمساندة على إدراك الأفراد بشبكاتهم الاجتماعية باعتبارها الأطر التي تشمل أولئك الأفراد الذي يثقون فيهم ويمكن الاعتماد عليهم، وتركز النظريات في مجملها على التفاعل

الاجتماعي الإيجابي المحقق للأمن والانتماء واحترام الذات ومعايير الصحة النفسية السليمة (باين، 2010).

أنواع العمل التطوعي

للعمل التطوعي أنواع عديدة ومن أبرزها كما حددها اليوسف (2005) التطوع:

1) في الدول النامية كالذهاب إلى الدول الفقيرة والعمل على خدمتها وسد احتياجات مجتمعاتها.
2) المعتمد على المهارات والقيام بالتدريب على تطوير المهارات والمواهب ومساعدة الأفراد على بلوغ أهدافهم.
3) البيئي والقيام بالمحافظة على البيئة ومرافقها والقيام بحملات دورية لتنظيفها باستمرار .
4) الإلكتروني من خلال القيام بالدورات والورش التدريبية المجانية والتعليم عن بعد .
5) التعاوني الذي يجري داخل المؤسسات كقيام بعض العاملين بالمساعدات داخل المؤسسة أثناء ساعات الدوام.

المصادر التي يرد منها المتطوعين

هناك الكثير من المصادر التي يرد منها المتطوعين كما ذكرها محمد نجيب المشار اليه في العبيد (2013) ومنها:

1) بعض أفراد المجتمع ممكن يمتلك الخبرات والمهارات من خلال المشاركة في النشاطات وعمليات تنظيم المجتمع .
2) الطلاب من مختلف الفئات العمرية وفي مقدمتهم طلاب الجامعات والمعاهد وأقسام الاجتماع.
3) الأعضاء من التنظيمات السياسية والاجتماعيات والدينية والاقتصادية والثقافية .
4) جهود بعض الأفراد الذين استفادوا من خدمات المؤسسات الاجتماعية.

5) أعضاء ينتمون إلى هيئات اجتماعية من أهدافها الخدمة العامة.

عوامل استقطاب المتطوعين

لا بد من وجود عدة خصائص يجب على المؤسسة اتباعها لاستقطاب المتطوعين والمحافظة عليهم ومن هذه الخصائص كما حددها (العلي، 2014)

1) تقدير جهد المتطوع وعدم إضاعة وقته وترتيب البرنامج للإقامة بالأعمال حسب أهميتها وتنظيم الأوقات التي يقام فيها العمل التطوعي داخل هذه الجمعيات.

2) التحضير المسبق للاجتماعات وعدم إطالة الوقت داخل هذه الاجتماعات واحترام أوقات المتطوعين وتقدير مواعيدهم وعدم استغلال جميع الأوقات في هذه الأعمال.

3) تنمية روح الانتماء لدى المتطوعين والأخذ بآرائهم وإقامة مشاريع خاصة بهم وإشراكهم بالأعمال دون وصاية مع مراعاة ظروفهم .

4) تحقيق الفائدة العلمية وإكساب المتطوع الخبرات الشخصية والمهارات العلمية مع الأخذ بالأسباب واحترام أهداف الإدارة العليا .

5) فتح سجلات للعمل التطوعي وإنشاء قيود للمتطوعين وتوجيههم التوجيه السليم لاستثمار طاقاتهم وإرشادهم للرجوع إلى السجلات الخاصة بالخبراء في مجال العمل التطوعي للاستفادة من خبرتهم في العمل التطوعي.

5- مفهوم الاتجاه

الاتجاه لغة: يُعرف بأنه "القصد والجهة والرأي "(ابن منظور، 1998: 405).

والاتجاه اصطلاحاً هو: "حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي، تنتظم من خلال خبرة الشخص، وتكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثير هذه الاستجابة" (العديلي، 1995: 133).

ويرى العالم بورقرادس (Borgradus, 2000 :200) الاتجاه على أنه "الميل نحو الاستجابه للعوامل البيئية المحيطة التي تصدر منها المنبهات الخارجية سواء كانت موجبة أو سالبة".

وعرفه مكاري (2002: 228) بأنه " نوع من استجابات الفرد إزاء موضوع أو فكره معينة، وقد تكون هذه الاستجابات إيجابية أو سلبية، وتنشأ من خلال مرور الفرد بخبرة معينة" .

أهمية الاتجاهات

ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج أن للاتجاهات أهمية ذكرها لويزة (2011)

1) أن للاتجاهات أهمية خاصة في حياتنا بحكم أنها تأخذ الجزء الأكبر منها.

2) تلعب دوراً كبيراً في توجيه السلوك في مواقف الحياة اليومية.

3) تعتبر دراسة الاتجاهات مؤشراً لفهم العالم المحيط بنا.

4) ان الاتجاهات نحو الآخرين هي التي تحدد العلاقات الاجتماعية بهم.

5) ان اتجاهاتنا نحو المهن المختلفة هي التي ستحدد المهنة التي سوف نختارها في المستقبل.

يرى حامد عبد السلام (1984) أن للاتجاهات خصائص تميزها عن غيرها من الظواهر والمتغيرات الأخرى والتي لها دور في تحديد معالمه بشكل دقيق ومن هذه الخصائص انها:

1) فطرية وليست مكتسبة، أي ان الفرد يكتسبها من خلال الخبرات التي يعيشها والتجارب الشخصيه التي يخوضها.

2) تتكون عند الفرد من خلال ذاته والبيئة التي يعيش فيها .

3) تتسم بالاستقرار ومن الصعب تغيرها خلال فترة قصيره خاصة اذا كانت هذه الاتجاهات تلبي رغبات الفرد التي يحتاجها.

4) متنوعة وتحتوي على موضوعات عالمية وفنية واجتماعية وتعتبر مجالاتها واسعة الانتشار.

5) لا تتكون بالنسبة للحقائق الثابته بل تتكون من موضوعات غير ثابته مثيرة للجدل أو النقاش أو إبداء الآراء واختلافها.

تؤدي الاتجاهات وظائف متعدده تختلف باختلاف النمط السلوكي للفرد ومن هذه الوظائف:

1) المنفعة أو التأقلم، حيث تلعب الاتجاهات دوراً كبيراً في تأقلم الشخص مع الأشياء التي يرغب فيها داخل البيئة المحيطة والأشياء التي لا يرغب فيها (عبد السلام، 1989)واضاف عبد الخالق (1993) الآتي:

2) الدفاع عن الذات او الأنا، تعمل الوظائف على تخفيف حدة التوتر والقلق والابتعاد عن الشعور بالاحباط من خلال احتفاظ الشخص باتجاهات معينة تساعده على الدفاع عن الذات عند مواجهة هذه الضغوط

3) اشباع الحاجات او التعبير عن القيم، وفيها يجد الفرد نفسه قادراً على حرية التعبير عن معتقداته واتجاهاته نحو الاخرين وامكانية توصيل قيمه للأفراد في المجتمع وبالتلي خلق الشعور بالرضا. كما أضاف شهيب (1995) وظائف أخرى للاتجاهات منها:

4) وظيفة المعرفة، تلعب الاتجاهات دوراً فاعلاً في مساعدة الفرد على اكتساب المعارف والمعلومات الجديده والخبرات والمهارات التي يمكنا أن تعمل على تنظيم مواقف حياته .

ولقد اتفق علماء النفس على أن الاتجاهات تتكون من ثلاثة عناصر أو مكونات الختاتنه والنوايسة (2011) وهي المكون:

1- المعرفي وهو الذي يكتسبه الفرد عن طريق علاقته بالبيئة والتفاعل معها وتتكون من مجموعة من الخبرات والمعارف التي تتعلق بموضوع الاتجاه ويؤمن به الفرد عن طريق الخبرات التي اكتسبها سواء أكانت عن طريق النقل أو التلقين أو عن طريق الممارسة المباشرة.

2- الوجداني ويتأثر هذا الاتجاه بالتعزيز والدعم النفسي حيث يعود على الفرد من خلال تفاعله مع المواقف التي تحيط به وتصاحب هذه الانفعالات تفكير الفرد مما يميز هذا الاتجاه عن غيره.

3- السلوكي وهو ما يرتبط بسلوكات الفرد مع الاخرين فالاتجاه يرتبط بالسلوك ويعد منبئاً للسلوك المستقبلي للفرد فيمكن للاتجاهات ان تتنبأ بشكل قوي عندما يكون لدى الأفراد خبرة مباشرة بهدف الاتجاه.

ثانياً: الدراسات السابقة:

تم تناول الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، العربية منها والأجنبية وتم ترتيب الدراسات السابقة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث، كما يلي:

الدراسات العربية:

قام المحاميد (2001) بدراسة هدفت إلى معرفة دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وتكونت عينة الدراسة من (28) جمعية من مجتمع الدراسة البالغ (109) جمعية، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانه موجهة إلى عينة من الجمعيات الخيرية في الأردن للتعرف إلى معرفة الدوافع للعمل التطوعي وعلاقته بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصاديه والتعليمية، وأظهرت نتائج الدراسة ان النساء صغيرات العمر أكثر إقبالاً على التطوع من النساء الكبيرات، وأن النساء المتزوجات أكثر اقبالاً من النساء العازبات والمطلقات والأرامل، وان النساء اللواتي يعشن في الأسرة النواة أكثر تطوعاً من النساء اللواتي يعشن في الأسرة الممتدة، وأن النساء القائمات في محافظة العاصمة أكثر تطوعاً من النساء القائمات في المحافظات الأخرى .

وهدفت دراسة الشهراني (2006) إلى التعرف على العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع كدراسة مطبقة على العاملين في مجال العمل التطوعي في المؤسسات الخيرية بمدينة الرياض وتكونت عينة الدراسة من (16) جمعية ومؤسسة خيرية بواقع (6) جمعيات كما قام باختيار عينة عشوائية طبقية حجمها (20%) من مجتمع الدراسة وقد اختير العدد المحدد من كل جمعية من الذكور والإناث بالاختيار العشوائي البسيط ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانه موجهة إلى عينة من المتطوعين بالمؤسسات الخيرية بمدينة الرياض للتعرف إلى آرائهم حول العمل التطوعي في المجتمع السعودي وعلاقته بأمن المجتمع وتكونت من أربعة محاور وكانت من أهم

النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن جميع مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي يقوم المتطوعون بدور كبير جداً فيها وأن درجة الميول للعمل التطوعي في المجتمع السعودي بوجه عام هي درجة كبيرة جداً .

وقام السعود والسلطان (2008) بدراسة هدفت إلى معرفة سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، وتكونت عينة الدراسة من (278) عضواً وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة من وجهة نظر رؤساء أقسامهم جاءت متوسطة، كما أوضحت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة السلوك التطوعي التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة من وجهة نظر رؤساء أقسامهم تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والتفاعل بينهما .

وهدفت دراسة المالكي (2009) إلى التعرف على مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة ام القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي، وتكونت عينة الدراسة من (170) طالبة، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة موجهة إلى عينة من طالبات الجامعة لمعرفة مدى إدراكهن لمجالات العمل التطوعي، وأظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات عينة الدراسة كانت إيجابية نحو العمل التطوعي، وأن الدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي من وجهة نظر العينة : لكتساب خبرات ومهارات جديدة، والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين، كما بينت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل التطوعي لفئات الحالة الاجتماعية للمستجيبين وأن الفروق لصالح غير المتزوجات .

كما أجرى حنانيا (2010) دراسة هدفت إلى معرفة دور المتطوعين الأجانب في تطوير العمل المؤسسي في المؤسسات الشبابية في محافظة بيت لحم، وتكونت عينة الدراسة من (110)

مبحوثين، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة طُبقت على مجموعة من المؤسسات الشبابية، وأظهرت نتائج الدراسة أن دور المتطوعين في تطوير العمل المؤسسي في المؤسسات الشبابية في محافظة بيت لحم لمجال التمويل يعتبر دوراً فاعلاً، ولكن ليس في كافة الجوانب وأن دور المتطوعين الأجانب كان فاعلاً في بناء الهيكليات في تطوير البرامج .

وهدفت دراسة عامر (2011) إلى التعرف على المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي وفقاً لمتغيرات النوع والعمر والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية وعدد الأولاد، وتكونت عينة الدراسة من (351) موظف وموظفة، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة طبقت على عينة من العامين في القطاعات المختلفة على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة بلغت نسبتهم 90% يؤمنون بأهمية العمل التطوعي باعتباره وسيلة لتحقيق أهداف محددة وهدفه تحسين نوعية الحياة الاجتماعية، كما أشارت الدراسة إلى أن (92%) من أفراد العينة يرون أن من الضروري أن يتسم القائم بالعمل التطوعي بخصائص شخصية مميزة منها : القناعة بأهمية العمل التطوعي والثقافة والخبرة والكفاءة والأمانة والسرية .

وقام الطويسي (2011) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني وتكونت عينة الدراسة المسحية من عينتين وهما عينة المؤسسات وفق العينة العشوائية الطبقية المتعددة حيث تم تحديد حجم العينة من المجتمع الأردني الذي يزيد على 5000 مؤسسة تقريباً وبذلك تم تصميم العينة من 100 مؤسسة وعينة قادة الرأي وفق العينة الطبقية العشوائية، من خلال ثماني فئات تمثل المجتمع المستهدف ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناول موضوع الدراسة كماً وكيفاً لرصد وقائعها وتفسيرها وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن من أهم مصادر إعاقة تطوير العمل التطوعي من وجهة نظر المؤسسات تتمثل في ضعف الدعم الحكومي للعمل

التطوعي ومحدودية الموارد المالية وضعف دعم القطاع الخاص وعدم وجود مؤسسة أو هيئة تعنى بالعمل التطوعي واحتكار المتطوعين الأجانب وضعف مشاركة الشباب التطوعية .

وهدفت دراسة الخدام (2012) إلى التعرف على اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي في كلية عجلون الجامعية، وقد استخدم الباحث مدخلين من مداخل المنهج الوصفي هما:مدخل الدراسات الوثائقية لتوضيح الخلفية النظرية للعمل التطوعي ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة لاستقصاء اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي، وتكونت العينة من (300) طالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أقسام اتجاهات أفراد عينة الدراسة بشكل عام بالإيجابية نحو العمل التطوعي مما يؤكد صحة الفرض الأول، كما بينت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات طالبات كلية عجلون الجامعية نحو العمل التطوعي تعزى لمتغيرات التخصص والمستوى الدراسي والعمر.

كما أجرى الأفندي (2013) دراسة هدفت إلى معرفة دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية في المدراس الحكومية في بيت لحم، وتكونت عينة الدراسة من (134) معلم ومعلمة، وقام الباحث بتصميم استبانة تُغطي محورين: المنهاج الدراسي، والأنشطة الطلابية، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانه طُبقت على المدارس الحكومية في بيت لحم، وقد أشارت نتائج الدراسة أن محور المنهاج المدرسي جاء بالمرتبة الأولى ثم تلاه محور الأنشطة الطلابية بالمرتبة الثانية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين حول دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية تعزى لمتغيرات الجنس، وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي وجنس المدرسة .

وهدفت دراسة الخمشي وشلهوب (2013) إلى التعرف على الواقع الفعلي للعمل التطوعي لدى الشباب في المملكة العربية السعودية واعتمدت الدراسة على إطار نظري استفاد من النظريات ذات العلاقة وقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي القائم على جمع البيانات الميدانية وتحليلها واعتمد على المسح الاجتماعي بطريقة العينة وتم استخدام أداة استبيان طبقت على طلاب وطالبات بعض الجامعات في المملكة العربية السعودية، وخرجت الدراسة نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي وذلك بتحديد الطرق التي يمكن من خلالها إيجاد سبل تنظيم هذا العمل مما يؤدي إلى تكوين صورة أمام مستخدمي القرار للاستفادة القصوى من الجهود التطوعية.

وهدفت دراسة الزير والمقبل (2014) إلى التعرف على العمل التطوعي وقيم المواطنة لدى الشباب السعودي وخصائصهم الاجتماعية والديموغرافية، وتم تحديد عينة الدراسة عشوائياً حيث تم عمل استبانه إلكترونية ونشرها في مواقع التواصل الاجتماعي لمدة سبعة أيام وبلغ عدد مفردات العينة 109 متطوع ومتطوعه ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود قيم المواطنة الثابتة لدى المتطوعين، وتفوق عدد من المتطوعين الإناث على الذكور وانتشار ثقافة التطوع بين الشباب السعودي وكذلك دور المراكز التطوعية في تنمية الشباب السعودي وكذلك دور المراكز التطوعية في تنمية الشباب السعودي وترسيخ قيم الموطنة لديهم .

وقام الزيود والكبيسي (2014) بدراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات طلبة جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من طلبة الجامعة، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانه وزعت على طلبة جامعة البترا، وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم اهداف التوجه للعمل التطوعي هو خدمة المجتمع وتنميته والإسهام في معالجة مشكلاته من خلال المجالات التي تجذب الطلبة في عملهم التطوعي، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق إحصائية في

اتجاهات الطلبة للتوجه نحو العمل باختلاف الجنس ومكان السكن مقارنه مع وجودها باختلاف الكلية و التخصص .

وهدفت دراسة الهران ورحال (2015) إلى التعرف على دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ودوره المتنامي في تنمية المجتمعات وتقدمها وتعزيز تماسكها، وقد سعى الباحثان إلى استعراض واقع الأعمال التطوعية في بعض البلدان العربية من خلال عدد من الهيئات والمنظمات التي تعنى بها وركزت الدراسة على إسهامات الأعمال التطوعية في تنمية المجتمعات وتقدمها من خلال إبراز الفوائد الاجتماعية والثقافية والمالية لها، كما هدفت الدراسة إلى إبراز الوضع المتواضع نسبياً للأعمال التطوعية المنظمة في البلاد العربية وإلى اقتراح نموذج لتفعيلها يرتكز على دعائهم.

الدراسات الأجنبية:

أجرى ثويت وهيويت (Thoits & Hewitt, 2001) دراسة في أميركا شملت (2681) شخصاً أعمارهم (25) سنة فأكثر، وهدفت لمعرفة العلاقة بين العمل التطوعي في المجتمع وستة جوانب من الرفاهية الشخصية وهي السعادة والرضا واحترام الذات والعزيمة والصحة البدنية والاكتئاب. وقد بينت النتائج أن العمل التطوعي يعزز بالفعل جميع هذه الجوانب، وعلى العكس من ذلك فإن الأشخاص الذين يتمتعون بقدر أكبر من الرفاهية يستثمرون وقتاً أطول في العمل التطوعي. كما أشارت بأن الآثار الإيجابية الناجمة عن الخدمة التطوعية يمكن أن تشكل نقضاً لنظرية الإجهاد التي ركزت أساساً على تجارب الحياة السلبية ونتائجها.

أما دراسة نايلوف (Naylov,2001).فقد هدفت إلى التعرف على دوافع المتطوعين باختلاف المرحلة العمرية، وأظهرت نتائج الدراسة أن الشباب يشاركون في العمل التطوعي

لاكتساب معارف جديدة والتعرف إلى الآخرين، كما أظهرت أن متوسطي الأعمار يشاركون في الأعمال للبحث عن الأنشطة التي تخلصهم من الملل والروتين الذي يجدونه في طبيعة أعمالهم الرسمية، وأن المسنون دافعهم للتطوع للبحث عن أدوار جديدة لهم في الحياة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر الأفراد مشاركة في العمل التطوعي هم من يتميز بصفات التفاؤل والشجاعة والحماسة.

هدفت دراسة بارازا (Baraza,2011) إلى التعرف على نتائج تأثير التوقعات الإيجابية والعاطفية للمتطوعين الجدد في جامعة نورت بكاليفورنيا، وتكونت عينة الدراسة من (110) من المتطوعين الجدد، وأظهرت نتائج الدراسة ان التوقعات الإيجابية لخبرة المتطوع تؤثر على نتائج العمل التطوعي للمتطوعين، وأن التوقعات العاطفية للمتطوعين الجدد له علاقة إيجابية للاستمرار في العمل التطوعي، وأن التوقعات العاطفية تعود بشكل إيجابي في تحديد دور المتطوع قبل ممارسة أي عمل تطوعي حقيقي.

أجرى برينت (Brunette, 2011) دراسة على منظمتين تعتمدان بشكلٍ كبير على المتطوعين؛ العينة الأولى مكونة من (342) متطوعاً في منظمة تقدم برامج خدمة اجتماعية، والعينة الثانية مكونة من (264) متطوعاً في منظمة لمكافحة سرطان الثدي، أجريت الدراسة على خمسة متغيرات وهي الديموغرافيا والاتجاهات والحوافز والأثر والتزام المتطوعين. وأظهرت الدراسة أن الدافعية والأثر يعتبران أهم قوة دافعة للنشاط التطوعي.

هدفت دراسة باستين (Bastien, 2015) إلى التعرف إلى فحص دوافع وصفات المتطوعين في الخدمات التطوعية المطلوبة وغير المطلوبة لدى الطلبة الجامعيين، لمعرفة فيما إذا كان التطوع في المدرسة الثانوية يمكن أن يكون مؤشراً على التطوع في الجامعة ثم إمكانية تطوره

إلى مهارة حياتية. وشملت الدراسة (283) طالباً وطالبة في السنة الجامعية الأولى، وبحثت في خصائص التطوع ودافعيته للطلبة الجامعيين، وكذلك العلاقة بين التطوع بشكل عام والتطوع المطلوب في المدرسة الثانوية، والتطوع في الجامعة. وقد أظهرت النتائج عدم وجود ارتباط كبير في التطوع المطلوب بين المدرسة الثانوية والجامعة، كما أشارت إلى أن الطلبة أكثر اهتماماً بالإسهام في المنظمات، خاصة تلك المعنية بالخدمات الإنسانية.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها :

سعت بعض الدراسات التعرف إلى العمل التطوعي في المدارس والجامعات،كما في دراسة السعود والسلطان (2008)؛ والمالكي (2009)؛ والأفندي (2013)؛ والزيود والكبيسي (2014)؛ وسعت دراسات أخرى إلى التعرف على العمل التطوعي في المجتمع والمؤسسات مثل دراسات كل من: المحاميد (2001) والشهراني (2006) وحنانيا (2010) والطويسي (2011) وتسعى الدراسة الحالية إلى تعرف اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي.

- استخدمت العديد من الدراسات المنهج الوصفي المسحي، وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في طبيعة موضوعها، ومنهجها حيث اعتمدت المنهج الوصفي المسحي.

- أما الدراسة الحالية فإنها تتفق مع الدراسات السابقة في موضوع الدراسة ولكنها تختلف عنها من حيث مجتمع الدراسة وعينتها وأهداف الدراسة،كما تختلف عنها في الأداة.

وفي ضوء عرض الدراسات السابقة استفادت الباحثة من تلك الجهود في عدة مجالات منها:

- الإسهام في بناء بعض أركان الأدب النظري
- الاستفادة من الدراسات السابقة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية والمقارنة بين نتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية من حيث مدى الاتفاق والاختلاف.
- الاستفادة من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة.
- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تطوير أدة الدراسة وإثراء الأدب النظري ومقارنة النتائج مع الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة التي تم استخدامها والإجراءات اللازمة للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة والإجراءات والطرق الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات للوصول إلى معرفة نتائج هذه الدراسة.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة وذلك باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكونت مجتمع العينة من جميع مديري ومديرات مدارس لواء الرمثا الذين هم على رأس عملهم والبالغ عددهم (109) مديراً ومديرة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الأردنية لعام 2018/2017 م يعملون في (109) مدرسة.

عينة الدراسة

شملت عينة الدراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة نظراً لصغر حجم المجتمع والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

الجدول(1)

توزع أفراد عينة الدِّراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في مجالات العمل التطوعي

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	29	%27
	أنثى	80	%73
	الكلي	109	%100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	66	%61
	ماجستير فما فوق	43	%39
	المجموع	109	%100
الخبرة	اقل من خمس سنوات	25	%23
	من (5- 10) سنوات	18	%17
	أكثر من 10 سنوات	66	%60
المجموع	الكلي	109	%100

أداة الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير أداة الدراسة ومن خلال الرجوع للدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، مثل دراسة الزيود والكبيسي (2014)، ودراسة الأفندي (2013)، وقد تكونت الأداة من جزأين :

الجزء الأول: اشتمل على المعلومات الديمغرافية اللازمة عن المستجيب وهي (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

الجزء الثاني: وتضمن (49) فقرة موزعة على أربعة مجالات (مجال مجالات العمل الطلابي التطوعي (11) فقرة، مجال الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي (13) فقرة، مجال معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي (15) فقرة، مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي

(10) فقرات. وطُلب من المستجيبين تعبئة الاستبانه فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو الفقرات الواردة وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتحديد أوزان استجاباتهم كما يلي (كبيرة جداً وتأخذ الرقم (5)، وكبيرة وتأخذ الرقم (4) ، ومتوسطة وتأخذ الرقم (3) ، وضعيفة وتأخذ الرقم (2)، و ضعيفة جداً وتأخذ الرقم (1).

صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدِّراسة بطريقة الصدق الظاهري وذلك بعرضها على عدد من المحكمين والبالغ عددهم (12) كما في الملحق (2) من أساتذة الإدارة التربوية وأصول التربية، والمناهج والتدريس وتكنولوجيا التعليم والقياس والتقويم من أساتذة الجامعات الأردنية، ووزارة التربية والتعليم الأردنية، وقد طلب من المحكمين تنقيح ومراجعة الاستبانة من حيث درجة وضوح الفقرات وجودة الصياغة اللغوية ودرجة انتمائها للمجال الذي تقيسه، وتعديل، أو حذف أي فقرة يرى المحكمون أنها لا تحقق الهدف من الاستبانة. وبعد ذلك جمعت البيانات من المحكمين وتمَّ إعادة صياغتها وفق ما وافق عليه (80%) من المحكمين، كما في ملحق (2)؛ حيث استقرت غالبية آرائهم وفق ما يناسب قياس متغيرات الدراسة، حيث كان عدد الفقرات (44) فقرة، كما هو مبين في ملحق (1)، وتم زيادة بعض الفقرات ليصبح مكوناً من (49) فقرة، وتم التعديل على صياغة بعض الفقرات بعد التحكيم، ، كما هو مبين في ملحق (3).

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدِّراسة، تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، كما هو مبين في الجدول (2).

الجدول (2)

قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لجميع مجالات الدراسة

الرقم	المجالات	الاتساق الداخلي
1	العمل الطلابي التطوعي	0.86
2	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	0.91
3	معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي	0.86
4	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	0.94

يبين الجدول (2) أن جميع قيم معامل الثبات والاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجالات أداة الدراسة مقبولة لغايات البحث العلمي.

المعالجة الإحصائية

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتفريغ البيانات للإجابة عن أسئلة الدِّراسة على النحو الآتي:

- للإجابة عن السؤال الأول: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإجراء تحليل التباين الثلاثي، واختبار شيفيه.

وللتعرف على درجة التقدير، اعتمدت الباحثة المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي وذلك بتقسيم درجات التقدير إلى ثلاثة مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض) بالاعتماد على المعادلة التالية وهي معيار التصحيح:

$$\frac{\text{الحد الأعلى للبدائل – الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

المدى الأول: (1 – 2.33).

المدى الثاني: (2.34 –3.67).

المدى الثالث: (3.68 – 5).

فتصبح بعد ذلك التقديرات كالتالي:

1. من 1 – 2.33 مؤشراً منخفضاً.
2. من 2.34 – 3.67 مؤشراً متوسطاً.
3. من 3.68 – 5 مؤشراً مرتفعاً.

إجراءات الدِّراسة:

بعد اطلاع الباحثة على الأدب النظري المتعلق بالموضوع، والدراسات السابقة ذات الصلة تم تصميم أداة الدِّراسة، وبعد استخراج دلالات الصدق والثبات لها، قامت الباحثة باختيار عينة الدِّراسة وهي نفس مجتمع الدراسة، وتم توزيع الأداة عليهم وبعد جمع الاستبيانات تم تحليلها واستخراج النتائج.

حيث تم توزيع (109) استبانة على أفراد عينة الدراسة، واستُرجعت جميعها استبانة بنسبة (100%).

الفصل الرابع

نتائج الدِّراسة

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدِّراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي، والجدول (3) تبين ذلك.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لاستجابات افراد العينة على فقرات مجالات اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم المجال	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	**الفوائد المرجوة من العمل التطوعي**	3.69	0.77	مرتفعة
2	4	**سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي**	3.67	1.02	متوسطة
3	3	**معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي**	3.58	0.70	متوسطة
4	1	**مجالات العمل الطلابي التطوعي**	3.14	0.86	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.53	0.52	متوسطة

يبين الجدول (3) أن اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.53)، وبانحراف معياري بلغ (0.52)، وبدرجة متوسطة. وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات ما بين (3.14- 3.69)، حيث جاء مجال الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.69)،

وبانحراف معياري بلغ (0.77)، وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثانية مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، وبانحراف معياري بلغ (1.02)، وبدرجة متوسطة ، تلاه في المرتبة الثالثة مجال معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي بمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وبانحراف معياري بلغ (0.70) وبدرجة متوسطة، بينما جاء مجال مجالات العمل الطلابي التطوعي في المرتبة الرابعة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.14)، وبانحراف معياري بلغ (0.86) وبدرجة متوسطة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدِّراسة على فقرات كل مجال منفرداً، حيث كانت على النحو الآتي:

المجال الأول: مجالات العمل الطلابي التطوعي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مجال مجالات العمل الطلابي التطوعي ، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لاستجابا افراد العينة على فقرات مجالات العمل الطلابي التطوعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	يشارك الطلبة في الاحتفالات والمناسبات الوطنية والدينية	3.72	1.50	مرتفعة
2	1	يشارك الطلبة في البازارات الخيرية	3.39	1.44	متوسطة
3	8	يُنظم الطلبة برامج رياضية على مستوى المجتمع المحلي	3.36	1.28	متوسطة
4	2	يشارك الطلبة في الاعتناء بالمرافق العامة	3.34	1.37	متوسطة
5	7	يشارك الطلبة في تقديم العون للمؤسسات العاملة في مجال مساعدة الفقراء	3.27	1.30	متوسطة
6	9	يتعاون الطلبة مع مراكز السلامة العامة	3.26	1.21	متوسطة
7	10	يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في المجال الصحي	3.20	1.17	متوسطة
8	11	يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في المجال الثقافي	3.12	1.21	متوسطة
9	5	يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة	2.94	1.38	متوسطة
10	6	يُنظم الطلبة زيارات كبار السن في دور الرعاية المسنين	2.79	1.42	متوسطة
11	3	يشارك الطلبة في حملات التبرع بالدم للمجتمع المحلي	2.20	1.39	منخفضة
		الدرجة الكلية لمجال مجالات العمل الطلابي التطوعي	**3.14**	0.86	**متوسطة**

يبين الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لمجال مجالات العمل الطلابي التطوعي ككل (**3.14**)، وبانحراف معياري بلغ (0.86)، وبدرجة متوسطة. وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (2.20– 3.72)، وتفاوتت الفقرات ما بين الدرجة المرتفعة و المتوسطة والمنخفضة ، وجاءت الفقرة (4) والتي تنص على " يشارك الطلبة في الاحتفالات والمناسبات الوطنية والدينية." في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.72)، وبانحراف معياري بلغ (1.50)، وبدرجة مرتفعة ، بينما جاءت الفقرة (3) ونصها " يشارك الطلبة في حملات التبرع بالدم للمجتمع المحلي." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.20)، وبانحراف معياري بلغ (1.39)، وبدرجة منخفضة.

المجال الثاني: الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مجال الفوائد المرجوة، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال الفوائد المرجوة من العمل التطوعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	21	يتيح للطلبة الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع	3.88	1.05	مرتفعة
2	15	يساعد الطلبة على تنمية الثقة بالنفس	3.86	1.01	مرتفعة
3	16	يساعد الطلبة على تنمية الشعور بالمسؤولية والانتماء للمجتمع	3.81	1.00	مرتفعة
4	24	يساعد العمل التطوعي في تكوين صداقات جديدة	3.79	1.10	مرتفعة
5	20	يساعد الطلبة على تنمية مفهوم تقدير الذات	3.71	1.11	مرتفعة
6	19	يساعد الطلبة على تنمية مهارات التواصل الاجتماعي	3.68	1.10	مرتفعة
7	12	يكتسب الطلبة معارف علمية إضافية للمقررات الدراسية	3.67	1.17	متوسطة
7	23	يزيد شعور الطلبة بالتعاطف مع الفئات المحتاجة	3.67	1.21	متوسطة
8	22	يساعد الطلبة في فتح آفاق العمل في المستقبل	3.64	1.08	متوسطة
9	14	يتدرب الطلبة على إدارة الوقت للإفادة من أوقات الفراغ بما هو مفيد	3.63	1.18	متوسطة
10	13	يكتسب الطلبة مهارات عملية ذات أهمية في حياتهم (التخطيط والتنظيم والتنسيق والقدرة على حل المشكلات)	3.60	1.10	متوسطة
11	17	يتعرف الطلبة على اهتمامات الأفراد في المجتمع	3.53	1.85	متوسطة
12	18	يتعرف الطلبة على المشكلات التي يواجهها أفراد المجتمع	3.52	1.10	متوسطة
		الدرجة الكلية للفوائد المرجوة من العمل التطوعي	**3.69**	**0.77**	**مرتفعة**

يبين الجدول (5) أن المتوسط الحسابي لمجال الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي ككل (**3.69**)، وبانحراف معياري بلغ (**0.77**)، وبدرجة مرتفعة. وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.52– 3.88)، و الفقرات جاءت بدرجة متفاوتة مابين الدرجة المرتفعة والدرجة المتوسطة، وجاءت الفقرة (21) والتي تنص على "يتيح للطلبة الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع." في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.88)، وبانحراف معياري بلغ (1.05)، وبدرجة مرتفعة ، بينما جاءت الفقرة (18) ونصها " يتعرف الطلبة على المشكلات التي يواجهها أفراد المجتمع." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.52)، وبانحراف معياري بلغ (1.10)، وبدرجة متوسطة.

المجال الثالث: معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مجال المعيقات ، والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لاستجابات افراد العينة على فقرات مجال معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	35	انخفاض معدل الدخل الاقتصادي لأفراد المجتمع	3.80	1.10	مرتفعة
2	37	قلة وجود برامج توعوية للارتقاء بالعمل التطوعي	3.75	1.03	مرتفعة
3	36	غياب الدور الإعلامي فيما يتعلق بالعمل التطوعي	3.74	1.09	مرتفعة
3	38	نقص المعلومات لدى الطلبة عن مجالات العمل التطوعي التي يمكن أن يلتحقوا بها	3.74	1.13	مرتفعة
4	34	قلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي وأهميته	3.73	1.06	مرتفعة
5	39	عدم وجود تشريع يشجع وينظم العمل التطوعي	3.71	1.20	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
6	30	ضعف التوعية الأسرية فيما يتعلق بتنشئة الأبناء على مساعدة الآخرين	3.65	1.13	متوسطة
7	28	انخفاض في مستوى الحوافز المعنوية التي تشج الطلبة على القيام بالأعمال التطوعية	3.58	1.24	متوسطة
8	29	وجود بعض المفاهيم الاجتماعية السلبية نحو العمل التطوعي	3.50	1.18	متوسطة
8	33	قلة تضمين المناهج المدرسية موضوعات تركز على مفهوم العمل التطوعي	3.50	1.23	متوسطة
9	31	اعتقاد البعض أن العمل التطوعي لا يُجدي نفعاً وأنه مضيعةٌ للوقت	3.49	1.10	متوسطة
10	26	انخفاض مستوى الوعي بالبرامج والنشاطات التطوعية	3.48	1.21	متوسطة
11	25	ضعف وعي الطلبة بمفهوم العمل التطوعي	3.44	1.21	متوسطة
12	27	قلة توفر الوقت لدى الطلبة للقيام بالعمل التطوعي لكثرة الواجبات المدرسية	3.41	1.29	متوسطة
13	32	ضعف دور المدرسة في تنمية قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الطلبة	3.14	1.28	متوسطة
الدرجة الكلية لمجال معيقات الانخراط ي العمل الطلابي التطوعي			3.58	0.70	متوسطة

يبين الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لمجال معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي ككل (3.58)، وبانحراف معياري بلغ (0.70)، وبدرجة متوسطة. وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.14– 3.80)،وتراوحت الفقرات مابين الدرجة المرتفعة والدرجة المتوسطة، حيث جاءت الفقرة (35) والتي تنص على " انخفاض معدل الدخل الاقتصادي لأفراد المجتمع في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.80)، وبانحراف معياري بلغ (1.10)، وبدرجة مرتفعة ، وجاءت الفقرة (32) ونصها " ضعف دور المدرسة في تنمية قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الطلبة." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.14)، وبانحراف معياري بلغ (1.28)، وبدرجة متوسطة.

المجال الرابع: سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي، والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	44	دور المدرسة في توضيح الفوائد التي تعود على المتطوعين من الطلبة جراء القيام بالأعمال التطوعية	3.90	1.07	مرتفعة
2	45	دور المدرسة بإصدار نشرات دورية تُعنى بالأعمال التطوعية لإبراز نشاطات المتطوعين	3.83	1.21	مرتفعة
3	41	تضمين المناهج الدراسية مفاهيم تتعلق بأهمية العمل التطوعي	3.80	1.14	مرتفعة
4	43	دور الأسرة في تنمية حب العمل التطوعي في نفوس أبنائها منذ الصغر	3.79	1.11	مرتفعة
5	40	استخدام التكنولوجيا الحديثة لتعريف الطلبة بمجالات العمل التطوعي لتشجيعهم على الانخراط بالأعمال التطوعية.	3.78	1.15	مرتفعة
6	42	دور وسائل الإعلام المختلفة في تثقيف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي	3.70	1.15	مرتفعه
6	46	دور المدرسة باستضافة محاضرين للحديث عن أهمية العمل التطوعي	3.70	1.36	مرتفعه
7	47	دور المؤسسات الخيرية بالإعلان عن رغبتها في قبول الأعمال التطوعية والأفراد المتطوعين من طلبة المدارس	3.47	1.37	متوسطة
7	48	تخصيص جائزة أفضل عمل تطوعي	3.47	1.55	متوسطة
8	49	تضمين العمل التطوعي ليصبح جزءاً من تقويم الطالب	3.30	1.61	متوسطه
		الدرجة الكلية لمجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	**3.67**	**1.02**	**متوسطة**

يبين الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لمجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي ككل (**3.67**)، وبانحراف معياري بلغ (**1.02**)، وبدرجة متوسطة. وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.30– 3.90)، والفقرات جاءت متفاوتة مابين الدرجة المرتفعة والدرجة المتوسطة، وجاءت الفقرة (44) والتي تنص على " دور المدرسة في توضيح الفوائد التي تعود على المتطوعين من الطلبة جراء القيام بالأعمال التطوعية." في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وبانحراف معياري بلغ (1.07)، وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (49) ونصها " تضمين العمل التطوعي ليصبح جزءاً من تقويم الطالب." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.30)، وبانحراف معياري بلغ (1.61)، وبدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي تُعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي لاستجابات أفراد عينة الدِّراسة حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة، والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي حسب الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة

المتغير	الفئات		مجالات العمل الطلابي التطوعي	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	الكلي
الجنس	ذكر	س	3.28	3.78	3.84	4.14	3.76
		ع	0.82	0.75	0.69	0.81	0.43
	أنثى	س	3.09	3.66	3.48	3.51	3.45
		ع	0.87	0.78	0.69	1.04	0.53
المؤهل العلمي	بكالوريوس	س	3.00	3.76	3.41	3.77	3.48
		ع	1.04	0.85	0.81	1.08	0.65
	ماجستيرفأكثر	س	3.23	3.65	3.69	3.61	3.56
		ع	0.71	0.72	0.61	0.99	0.41
سنوات الخبرة	أقل من 5	س	2.91	3.50	4.43	3.40	3.33
		ع	1.06	0.92	0.78	1.17	0.66
	من(5- 10)	س	2.95	3.52	3.35	3.51	3.34
		ع	0.97	0.91	0.68	1.30	0.66
	أكثر من 10 سنوات	س	3.28	3.81	3.70	3.82	3.66
		ع	0.72	0.65	0.66	0.85	0.36

س= المتوسط الحسابي

ع=الانحراف المعياري

يبين الجدول (8) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس (ذكور، إناث)، والمؤهل العلمي (بكالوريوس ، ماجستير فأكثر) وسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من (5–10) سنوات، أكثر من 10 سنوات)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي على المجالات والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)

تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة على مجالات اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس هوتلنج=0.110 ح=0.03.	مجالات العمل الطلابي التطوعي	0.365	1	0.365	0.503	0.48
	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	0.238	1	0.238	0.408	0.52
	معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي	1.961	1	1.961	4.260	*0.04
	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	8.496	1	8.496	8.954	*0.00
الكلي		1.660	1	1.660	7.044	*0.00
المؤهل العلمي هوتلنج0.103 ح=0.04	مجالات العمل الطلابي التطوعي	0.633	1	0.633	0.873	0.35
	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	0.846	1	0.846	1.454	0.23
	معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي	1.093	1	1.093	2.374	0.12
	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	2.192	1	2.192	2.310	0.13
الكلي		0.002	1	0.002	0.010	0.92
سنوات الخبرة ويلكس=0.906 ح=0.254	مجالات العمل الطلابي التطوعي	2.394	2	1.197	1.651	0.19
	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	2.713	2	1.357	2.331	0.10

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي	1.378	2	0.689	1.498	0.22
	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	3.943	2	1.971	2.078	0.13
الكلي		2.341	2	1.171	4.967	*0.00
الخطأ	**مجالات العمل الطلابي التطوعي**	75.429	104	0.725		
	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	60.524	104	0.582		
	معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي	74.862	104	0.460		
	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	98.783	104	0.949		
الكلي		24.507	104	0.236		
الكلي	**مجالات العمل الطلابي التطوعي**	1156.231	109			
	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	1549.379	109			
	معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي	1449.084	109			
الكلي	**سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي**	1583.280	109			
الكلي		1387.120	109			

*ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من الجدول (9) ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات مديري مدارس لواء الرمثا على فقرات مجالي معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي، وسبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي وعلى الأداة ككل تعزى لمتغير الجنس وكانت الفروق لصالح الذكور.

- كما يتبين من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في استجابات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في استجابات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي تعزى لمتغير الخبرة على الاداة ككل ولمعرفة دلالة الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10)

نتائج اختبار شفيه لبيان الفروق ذات الدلالة لمتغير الخبرة

الدرجة الكلية	5−1	−	1.00	*0.02
	10−6	1.00	−	*0.05
	30−11	0.02	0.05	−

يتبين من الجدول(10) وجود فروق بين مستوى الخبرة القصيرة والطويلة

- يوجد فروق بين مستوى الخبرة القصيرة(1−5) والطويلة(11−30) ولصالح الخبرة الطويلة.

- يوجد فروق بين مستوى الخبرة المتوسطة(6−10) والخبرة الطويلة(11−30) ولصالح الخبرة الطويلة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تناول الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدِّراسة، وتم عرضها وفقاً لأسئلتها كما يلي:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي ؟

أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمجالات اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي متوسطة، كما أظهرت النتائج أن ترتيب مجالات درجة الاستخدام تبعاً للمتوسطات الحسابية كان على النحو الآتي: (مجال الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي، مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي، مجال معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي، مجال مجالات العمل الطلابي التطوعي)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدة أسباب منها اهتمام المؤسسات التعليمية في أهمية العمل الطلابي التطوعي وجاء الاهتمام من خلال وزارة التربية والتعليم ومن خلال تطوير المناهج وتعزيز العمل التطوعي الذي يحث الطلبة على الاهتمام بالأعمال التطوعية.

وقد تعزو الباحثة السبب اهتمام المجتمع المحلي بالأعمال الطلابية التطوعية وتنشئة ابنائهم الطلبة نحو تعزيز التطوع وذلك الناتج عن ثقافة المجتمع الأردني.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسات السعود والسلطان (2008)،وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسات الشهراني (2006) بدرجة كبيرة جداً، الطويسي (2011) بدرجة ضعيفة، الخدام (2012) بدرجة مقبولة.

أما فيما يتعلق بمجالات الدراسة فقد تم مناقشة النتائج لكل مجال على حدة كما يلي :

جاء مجال الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي في المرتبة الأولى، وبدرجة مرتفعة، ويعزى السبب إلى رغبة الطلبة لاكتساب الأدوار القيادية بالأنشطة اللامنهجية كما تعد رغبة القيام بالتطوع من العادات والتقاليد الموروثة والمتأصلة في مجتمعاتنا والتي جبلت عليها نفوس الطلبة منذ الصغر، ومن خلال جهود المعلمين بالقيام بتعريف الطلبة على الفوائد التي تعود عليهم نتيجة قيامهم بهذه الأعمال، كما يعود السبب إلى نشر الوعي بين الطلبة بشكل مرتفع ويظهر ذلك من خلال إجابة المدراء على فقرات أداة الدراسة حيث جاءت الفقرة والتي تنص على "يتيح للطلبة الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع". في المرتبة الأولى بدرجة تقدير مرتفعة ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى إعطاء الطلبة الحرية في التعبير عن أنفسهم بدرجة كبيرة إلى حد ما، وإدراك الطلبة للمشكلات والقضايا التي تهم مجتمعاتهم، وجاءت الفقرة والتي تنص على " يتعرف الطلبة على المشكلات التي يواجهها أفراد المجتمع". بالمرتبة الأخيرة وبدرجة تقدير متوسطة وتعزو الباحثة تفسير هذه النتيجة إلى ان اهتمام الطلبة يكون في أمورهم الشخصية والدراسية أكثر من اهتمامهم بما يحدث في المجتمع، وعدم توعية الطلبة بالمشكلات المجتمعية من قبل المدرسة وأولياء الأمور بالدرجة الكلية.

مجال سبل تعزيز العمل التطوعي، في المرتبة الثانية، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى السبب إلى توفر المهارات والخبرات في مجال العمل التطوعي إلى حد ما ، ووجود نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلبة في المدارس وعدم تضمينها في المناهج المدرسية بشكل موسع والتوجه نحو التوعية من خلال إصدار النشرات التربوية في مجال العمل التطوعي، وقد تعزو الباحثة السبب إلى الاهتمام بالدعم المادي من بعض الجهات المختصة، و تقدير جهود المتطوعين سواء من الناحية المادية أو المعنوية، وقد تعزو الباحثة السبب إلى توسع الثقافة الإلكترونية مما يسهل عملية نشر

ثقافة العمل التطوعي نحو الطلبة والمجتمع المحلي من خلال وسائل التكنولوجيا ويظهر ذلك من خلال إجابة المدراء على فقرات أداة الدراسة حيث جاءت الفقرة والتي تنص على " دور المدرسة في توضيح الفوائد التي تعود على المتطوعين من الطلبة جراء القيام بالأعمال التطوعية " في المرتبة الأولى، وبدرجة تقدير مرتفعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى توافر صندوق التبرعات المدرسية بشكل دائم مما يعزز دور المدرسة من عاملين وطلبة بالقيام بالأعمال التطوعية، وقد تعزو الباحثة دور المدرسة الكبير في تعزيز ثقافة العمل التطوعي حول مفهوم العمل التطوعي وأهميته وفوائده وأثره على المجتمع وعلاقة الأفراد ببعضهم البعض، وجاءت الفقرة والتي تنص على " تضمين العمل التطوعي ليصبح جزءاً من تقويم الطالب " في المرتبة الأخيرة، وبدرجة تقدير متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن أسس تقويم الطالب محددة من قبل وزارة التربية والتعليم وعلى المعلم تنفيذ الأسس بحذافيرها ولا يجوز له تجزئة العلامة.

مجال معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي، في المرتبة الثالثة، وبدرجة متوسطة، ويعزى السبب إلى تشجيع مديري المدارس على الأنشطة اللامنهجية وتركيزهم على محتوى المناهج الدراسية، ولأن العمل الطلابي التطوعي يعد من الانشطة اللآمنهجية مما يسهل على الطلبة الانخراط في العمل التطوعي ولمعرفة الطلبة المراكز والجمعيات المختصة في العمل التطوعي، وقد يعود السبب إلى اختلاف بيئة الطلبة، والرغبة في التعرف على ثقافة البيئات المختلفة، وقيام الكادر التعليمي بتدريب الطلبة على الأنشطة التي تمكنهم من القيام بالعمل التطوعي وإعطاء الأهمية للأنشطة العملية التي تساعد على إثراء العمل التطوعي ويظهر ذلك من خلال إجابة المدراء على فقرات أداة الدراسة حيث جاءت الفقرة والتي تنص على " انخفاض معدل الدخل الاقتصادي لأفراد المجتمع" في المرتبة الأولى، وبدرجة تقدير مرتفعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى معاناة الكادر التعليمي والإداري من انخفاض الدخل الإقتصادي وعدم كفاية الدخل

لقضاء الاحتياجات ومتطلبات الحياة اليومية، وجاءت الفقرة والتي تنص على " ضعف دور المدرسة في تنمية قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الطلبة " بالمرتبة الاخيرة، وبدرجة متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى تنظيم الاجتماعات من قبل المدرسة مع أولياء الأمور ونشر ثقافة العمل التطوعي بينهم، وقد يعود السبب إلى القدرة على إدارة الوقت وتنظيمه وعقد اجتماعات مع الطلبة، وقد يعزى السبب إلى وجود فروق فردية في تقبل الطلبة للعمل التطوعي.

مجال العمل الطلابي التطوعي، في المرتبة الرابعة، وبدرجة تقدير متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى الدعم المالي للمدرسة وتخصيص جزء من ميزانية المدرسة للأعمال التطوعية التي يشاركها الطلبة بما يتخللها احتفالات وطنية ودينية و قد تعزو الباحثة السبب إلى وجود انشطة تطوعية يشغلها الطلبة ومنها المخيم الكشافي للطلبة الذي يقوم على تربية النفوس على المبادرات بالقيام بالأعمال التطوعية والاجتماعية والمشاركة مع الآخرين وذلك ضمن نشاطات طلابية بالتعاون مع كادر تعليمي، ويظهر ذلك من خلال إجابة المدراء على فقرات أداة الدراسة حيث جاءت الفقرة والتي تنص على " يشارك الطلبة في الاحتفالات والمناسبات الوطنية والدينية بالمرتبة الأولى وبدرجة تقدير مرتفعة و ويمكن تفسير هذه النتيجة الى الزام المدارس في إقامة الاحتفالات والمناسبات الوطنية والدينية ومشاركة الطلبة بها، وجاءت الفقرة والتي تنص على " يشارك الطلبة في حملات التبرع بالدم للمجتمع المحلي" بالمرتبة الأخيرة وبدرجة تقدير منخفضة ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى عدم قدرة الطلبة على التبرع بالدم لصغر سنهم وضعف تكوين اجسادهم لكونهم في مرحلة نمو متوسطة وخوف أولياء الامور على ابنائهم من الجانب الصحي كونوهم لم يبلغوا سن الرشد.

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي تُعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

أظهرت النتائج المتعلقة بنتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الجنس على مجال معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي ولصالح الذكور، وأظهرت النتائج المتعلقة بنتائج وجود فروق تعزى لمتغير الجنس على مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي ولصالح الذكور، كما وأظهرت النتائج المتعلقة بنتائج وجود فروق تعزى لمتغير الجنس الجنس على المجموع الكلي ولصالح الذكور وقد تعزى الأسباب من حيث متغير الجنس أن أثر السلوك المنعكس من قبل الذكور بما يخص العمل التطوعي أكثر إقبالا من الإناث وكون الإناث لديهن التزامات اجتماعية وعائلية اكثر من الذكور ولا يوجد لديهن الوقت الكافي للتفرغ بالقيام بالأعمال التطوعية.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن المدراء بعد مرحلة البكالوريوس ينتقلوا الى استكمال مرحلة الدبلوم العالي أو الماجستير أو الدكتوراه الأمر الذي جعل تقارب الخبرات العلمية والعملية فيما بينهم وقلة وجود فوارق علمية فيما بينهم.

وهي بالتالي تتفق مع نتائج دراسة السعود والسلطان (2008)، الأفندي (2013).

كما أظهرت النتائج المتعلقة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة وذلك على الأداء ككل ولصالح الخبرة الطويلة وقد تعزى الأسباب إلى اكتسابهم الخبرات والمهارات والمعارف وأصبحت المتطلبات الإدارية أعمال روتينية بالنسبة لهم مما يتسنى لهم الوقت

الكافي لممارسة الأعمال التطوعية أكثر من نظرائهم المدراء ذواي الخبرة القصيرة الذين لا يملكون الوقت الكافي لإنجاز أعمالهم الإدارية ويعود ذلك لقلة خبرتهم بالمهام الإدارية، الأمر الذي أدى الى تأثر اتجاهاتهم نحو العمل الطلابي التطوعي بشكل ايجابي اكثر من زملائهم ذوي الخبرة القصيرة.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الأفندي (2013)

التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدِّراسة توصي الباحثة بالآتي:

- عقد ورشات ودورات تدريبية للطلبة بحيث يتسنى لهم اكتساب المهارات والخبرات اللازمة للقيام بالأعمال التطوعية.
- تخصيص جزء من تقويم الطلبة في القيام بالأعمال التطوعية.
- تعاون مدير المدرسة مع المعلمين بتحديد يوم للعمل التطوعي حسب الفئات العمرية للطلبة.
- تفعيل دور المدرسة من خلال تخصيص جائزة لأفضل متطوع.
- تفعيل مشاركة اولياء الامور بالأعمال التطوعية مع الطلبة من خلال اجتماعات مجالس أولياء الأمور.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

الأشقر، مريم (2006). **أهمية العمل التطوعي**.مجلة العلوم التربوية.المجلد 8، العدد 2.

الأفندي، اسماعيل، محمد (2013). **دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في بيت لحم**، جامعة القدس المفتوحة، القدس،فلسطين.ابن منظور، محمد بن مكرم (1998). **لسان العرب**. بيروت: دار صادر للنشر

باين، مالكوم (2010). **نظرية الخدمة الاجتماعية المعاصرة**، المكتب الجامعي الحديث، ترجمة حمدي، منصور، وعويضة، سعيد.

بدوي، هناء حافظ (2004). **أجهزة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية**.الإسكندرية:دار المعرفة الجامعية.

البطريق، محمد كامل (1970). **مجالات الرعاية الاجتماعية وتنظيماتها**، القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة.

حنانيا، رائد خليل إبراهيم (2010). **دور المتطوعين الأجانب في تطوير العمل التطوعي في المؤسسات الشبابية في محافظة بيت لحم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس: معهد التنمية المستدامة.

الخدام، حمزه خلي (2012). **اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية عجلون الوطنية،عجلون الأردن.

الخطيب، عبدالله (2002). **العمل الجماعي التطوعي**.(ط1).عمان: منشورات جامعة القدس المفتوحة.

الخمشي، ساره، وشلهوب، هيفاء عبد الرحمن (2013)نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي، الشؤون الاجتماعية، العدد 118، مجلد 30.

رحال، عمر (2006). **الشباب والعمل التطوعي في فلسطين**، بحث مقدم الى مؤسسة الحياة للإغاثة والتنمية.

الريامي، رحيلة (2000). **العمل التطوعي بين التعريف والتطبيق**، ورقة عمل قدمت في ندوة العمل التطوعي، مسقط، عُمان .

رشيدي، عثمان فريد (2013). **الريادة والعمل التطوعي**، عمان: دار الراية للنشر والتوزيع.

زهران، حامد عبد السلام (1989). **علم النفس الاجتماعي**، ط6، القاهرة: عالم الكتب.

الزير، آمنه بنت احمد، والمقبل، مشاعل بنت فهد (2014).**العمل التطوعي وقيم المواطنة لدى الشباب السعودي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك السعود،السعودية.

الزيود، إسماعيل، والكبيسي، سناء (2014). **اتجاهات طلبة جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الاردن**، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد7، العدد3.

الختاتنة، سامي، والنوايسة، فاطمة (2011). **علم النفس الإجتماعي**، جامعة مؤته.

السعود، راتب، والسلطان، سوزان (2008). سلوك التطوع التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، المجلد9، العدد(4).

شتيوي، موسى (2000). **التطوع والمتطوعين في العالم العربي**، القاهرة: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

الشطي، خالد (2007). **دراسة توثيقية للعمل التطوعي في دولة الكويت**، دراسة منشورة، الكويت.

شعيب، مختار (2001). **الشباب والسياسة في مصر المحروسة**، القاهرة: مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات.

شكري، عبد الغفار، ومرور، محمد (2003). **المجتمع الأهلي ودوره في بناء الديمقراطية**(سلسلة حوارات القرن الجديد). دمشق: دار الفكر.

الشهراني، معلوي بن عبدالله (2006). **العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع**، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض،السعودية.

شهيب، محمد علي (1995). السلوك الإنساني في التنظيم، ط5، القاهرة: مؤسسة روز اليوسف.

الشومان، إيمان جابر حسن (2013). **الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي ودورها في عملية التماسك الاجتماعي في المجتمع السعودي**، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.

الصفار، حسن (2007).**العمل التطوعي في خدمة المجتمع**، ط3، بغداد، دار العارف للمطبوعات.

الطويسي، باسم (2011). **مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الاردني**، عمان، مركز دراسات الأردن الجديد.

عامر،نادية كريم(2011). **المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي**، دراسة استطلاعية، دبي: وزارة الشؤون الاجتماعية.

عبد الخالق، احمد محمد (1993). **الأبعاد الأساسية الشخصية**، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

عبد المعطي، طلال (2002). **أبحاث في علم الاجتماع نظريات ونقد**، دمشق: دار هادي للنشر والتوزيع.

العبيد، إبراهيم عبدالله (2013). **أساليب تنمية العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الجامعية بالمملكة العربية السعودية**، ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

عرفة، محمد (2001). **العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، مجلة التعاون**، العدد(53)، يونيو 2001م.

العلي، سليمان (2004). **تنمية الموارد البشرية والمالية في المنظمات الخيرية**، جدة: دار المجتمع للنشر والتوزيع.

الغامدي، عبد العزيز (2009). **العمل الإجتماعي التطوعي من منظور الشريعة الإسلامية وتطبيقاته في المدرسة الثانوية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

الفريح، علياء (2011). **دور المدرسة في غرس ثقافة العمل التطوعي لدى النشء واعداده والمشاركة فيه**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود.

فارس، احمد (1991). **معجم مقاييس اللغة**، بيروت : دار الجيل للنشر والتوزيع.

القميز، محمد هشام (2007). **جدد شبابك بالتطوع**. ط3، دار الرياض للنشر والتوزيع، السعودية.

العمري، علي احمد، الصريصري، دخيل الله محمد (1997). **مفهوم الخدمة التطوعية ومجالاتها**، أبحاث وأوراق عمل المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية – بالمملكة العربية السعودية.مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

اللحياني، محمد (1994). **التطوع في الدفاع المدني والحماية المدنية**، الرياض:مطابع الحكمة للنشر والتوزيع.

المالكي، سمر بنت محمد عزم الله (2009). **مدى ادراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي**، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة أم القرى، مكة المكرمة،السعودية.

المحاميد، محمد صالح (2001). **دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

مخيمر، احمد (2012). **العمل التطوعي وأثره في التنمية الشاملة**، موقع شبكة الالوكة www.alukah.net/culture/o/4202/

المرواني، نايف بن محمد (2014). **العمل التطوعي إشكالاته وتطبيقاته**. ط1، دار فيرجنت للنشر، جده: السعودية.

المليجي، إبراهيم (2000). **الخدمة الاجتماعية**، الإسكندرية، محطة الرمل.

النابلسي، هناء حسني محمد (2010). **دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية**، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

النصر، مدحت محمد (2007). **إدارة منظمات المجتمع المدني**، جامعة الإمارات العربية المتحدة: دار ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع.

الهران، محمد عبدالله، ورحال،صلاح محمد (2015).دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله، **المجلة العربية للادارة**، 3520، ع2-ديسمبر(كانون الأول)2015 .

الهطالي، صالح مطر (2010). **العمل التطوعي خطوات عملية للنهوض بالأمة**.ط1.

ياسين، ايمن (2002). **الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي**، عمان: مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، أبحاث ودراسات،(11)عمان.

اليوسف، عبدالله احمد (2005). **ثقافة العمل التطوعي**، جدة: مركز الراية للتنمية الفكرية.

المراجع الأجنبية:

Barraza,Jorge(jun,2011).**positive emotional expectations predict voiunteer outcomes for volunteers**. motivation&emotion.page(211-219).

Bastien, A., (2015), **An Examination of Volunteer Motivations and Characteristics Between Required Volunteer Service and Non-Required Volunteer Service in College Students: An Exploratory Study.** An Honors Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for Honors in the Department of Health & Kinesiology. Georgia Southern University. USA Available (on-line) at 25/3/2017 in: http://digitalcommons.georgiasouthern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1103&context=honors-theses

Brunette, C. (2011). THE FUNCTIONAL APPROACH TO VOLUNTEERISM IN ORGANIZATIONAL VOLUNTEERS, A Thesis presented In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Science, University of Missouri-Columbia. USA. Available (on- line) at 25/3/2017 in:https://mospace.umsystem.edu/xmlui/bitstream/handle/10355/14528/research.pdf?sequence=2

Naylov,H(2002).**leader ship for voiunteering**,NY,Dhydeng assoclates,of the youth programme in poland.

Nelson,T.(2005)comparative look at National volunteerisms legislation from www,worldvolunteer web-.org

Mass,E,and douglas(1981)Contermorary Introduction,printice Hall Inc,New York.

Thoits, p. & Hewitt, L. (2001). **Volunteer Work and Well-Being,** Journal of Health and Social Behavior, Vol 42, (June): 115–131. Available (on- line) at 25/3/2017 in:http://www.asanet.org/sites/default/files/savvy/images/members/docs/pdf/featured/volunteer.pdf

قائمة الملاحق

الملحق (1)

أداة الدراسة بصورتها الأولية

الاستاذ الدكتور(ة) .... المحترم(ة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد :

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "**اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي**".

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الادارة التربوية من كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت.

ولأغراض هذه الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة مراجعة الدراسات السابقة والأدب التربوي المتعلق بالموضوع، وبما انكم المختصون والمهتمون في هذا المجال، يسر الباحثة ان تضع بين ايديكم الكريمة هذه الاستبانة في صورتها الأولى راجياً من حضرتكم التكرم بتحكيمها من حيث :

- مدى ملاءمة وانتماء الفقرة للمجال الذي تندرج تحته .
- شمولية المجال الواحد ،ووضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية.
- اضافة او تعديل ما ترونه مناسباً.
- اية ملاحظات او اقتراحات اخرى .

هذا وسيكون لارائكم وتوجيهاتكم السديدة الأثر الفاعل في تطوير الدراسة واخراجها بصورة ملائمة لذا ارجوا بداء ارائكم في كل فقرة من فقرات الاستبانة ، وذلك بوضع إشارة (×) في الحقل الذي ترونه مناسباً والتلطف بتدوين ملاحظاتكم (حذف، إضافة، دمج، تعديل، إعادة صياغة) على فقرات الاستبانة .

شاكراً لكم حسن تعاونكم وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

أرجو تعبئة البيانات التالية حفظاً لحقوقكم ومساهماتكم في تحكيم الأداة

الاسم الثلاثي:
الدرجة العلمية أو المؤهل:
التخصص:
جهة العمل الحالي:

أولاً : البيانات الشخصية

1- الجنس	ذكر ☐	أنثى ☐
2- المؤهل العلمي	دبلوم ☐ دبلوم عال ☐	بكالوريوس ☐ دراسات عليا(ماجستير فأكثر) ☐
3- الخبرة	(1-5) سنوات ☐	(6-10) سنوات ☐ (11سنة فأكثر) ☐

الرقم	العبـــــــــــارة	مدى ملاءمة الفقرة للبعد		صلاحية الفقرة لغوياً		التعديل المقترح
		ملاءمة	**غير ملاءمة**	**صالحة**	**غير صالحة**	
المجال الأول: مجالات العمل الطلابي التطوعي						
1	المشاركة في اقامة البازارات الخيرية					
2	المشاركة في تنظيف الحدائق العامة والاعتناء بها					
3	المشاركة في حملات التبرع بالدم للمجتمع المحلي					
4	المشاركة في الاحتفالات والمناسبات الوطنية					
5	التعاون مع المؤسسات العاملة في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة					
6	زيارة المرضى ودور رعاية المسنين					

7	المشاركة في تقديم العون للمؤسسات الخيرية العاملة في مجال مساعدة ورعاية الفقراء					
8	المشاركة في حملات لنظافة وصيانة المرافق العامة					
9	المساعدة في تنظيم البرامج الرياضية على مستوى المجتمع المحلي					
10	التعاون مع المؤسسات العاملة في مجال الدفاع المدني					
11	التعاون مع المؤسسات العاملة في المجال الصحي					
12	التعاون مع المؤسسات العاملة في المجال الثقافي					
المجال الثاني:الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي						
13	اكتساب معرفة علمية غير التي تدرس الكتب المدرسية					
14	يكتسب مهارات عملية ذات اهمية في حياة الطالب (التخطيط والتنظيم والتنسيق والقدرة على حل المشكلات)					
15	تنظيم الوقت وإستغلال اوقات الفراغ بما هو مفيد					
16	تنمية الثقة بالنفس لدى المتطوع					
17	تنمية الشعور بالمسؤولية والانتماء					

					للمجتمع	
					التعرف على اهتمامات الافراد في المجتمع	18
					التعرف على المشكلات التي يواجهها افراد المجتمع	19
					تنمية مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي	20
					تنمية مفهوم تقدير الذات لدى المتطوع	21
					اتاحة الفرصة للمتطوع للتعبير عن ارائه وافكاره في القضايا العامة التي تهم المجتمع	22
					مساعدة المتطوع في الحصول على وظيفة في المستقبل	23
المجال الثالث: معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي						
					ضعف وعي الطلبة بمفهوم وفوائد العمل التطوعي	24
					قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية	25
					عدم توفر الوقت لدى الطالب للقيام بالعمل التطوعي ولذلك لكثرة الواجبات المدرسية	26
					عد وجود حوافز معنوية تشجع الطلبة على القيام بالأعمال التطوعية	27

28	وجود بعض الصور الاجتماعية السلبية نحو العمل التطوعي والمتطوعين					
29	ضعف التوعية الاسرية فيما يتعلق بتنشئة الابناء على مساعدة الاخرين والشعور بهم					
30	اعتقاد البعض ان العمل التطوعي لا يجدي نفعاً وانه مضيعة للوقت					
31	ضعف دور المدرسة في غرس قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الطلبة					
32	عدم تضمين المناهج المدرسية بعض المقررات والبرامج الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل التطوعي وأهميته					
33	قلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي وأهميته					
34	قلة الدخل الاقتصادي لأفراد المجتمع					
35	غياب الدور الاعلامي فيما يتعلق بالعمل التطوعي وعدم وجود برامج توعوية للارتقاء به					
36	نقص المعلومات عن مجالات الاعمال التطوعية التي يمكن ان يلتحق بها الطلبة					

المجال الرابع: سبل تعزيز العمل التطوعي						
37	استخدام التكنولوجيا الحديثة لتعريف الطلبة بمجالات العمل التطوعي وتشجيعهم على الانخراط بالاعمال التطوعية					
38	تضمين المناهج الدراسية مفاهيم العمل التطوعي وأهميته					
39	أن تقوم وسائل الاعلام المختلفه بدور فاعل في تثقيف افراد المجتمع بماهية العمل التطوعي وأهميته					
40	ان تقوم الاسره بغرس حب العمل التطوعي في نفوس ابنائها منذ الصغر					
41	ان تقوم المدرسة بتوضيح الفوائد التي تعود على المتطوعين من الطلبة جراء القيام باالعمال التطوعية					
42	ان تقوم المدرسة باصدار نشرات دورية تعنى بالأعمال التطوعية وتبرز نشاطات المتطوعين					
43	ان تقوم المدرسة باستضافة محاضرين للحديث عن العمل التطوعي وأهميته					
44	ان تقوم المؤسسات الخيرية بالاعلان عن رغبتها في قبول الاعمال التطوعية والأفراد المتطوعين من طلبة المدارس					

أية ملاحظات أو اقتراحات :

....

....

....

ملحق (2)

قائمة أسماء المحكمين

محكمي أداة الدراسة

الرقم	اسم المحكم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د محمد عبود الحراحشة	إدارة تربوية	جامعة آل البيت
2	أ.د تيسير محمد الخوالدة	أصول التربية	جامعة آل البيت
3	أ.د هاني عبد الرحمن الطويل	ادارة تربوية	الجامعة الأردنية
4	أ.د انمار مصطفى الكيلاني	تخطيط تربوي	الجامعة الاردنية
5	د. زياد خميس التح	علم النفس التربوي	جامعة آل البيت
6	د. سلامة يوسف طناش	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
7	د. مهند انور الشبول	تكنولوجيا التعليم	الجامعة الأردنية
8	د. صالح سويلم الشرفات	ادارة تربوية	جامعة آل البيت
9	د.بركات عبدالله الطلافحة	مناهج وطرق تدريس	جامعة اليرموك
10	د. عمر سليمان محمد	مناهج وأساليب التدريس	وزارة التربية والتعليم
11	د.بلال محمود الشواقفة	قياس وتقويم	وزارة التربية والتعليم
12	أ.حسين علي العشيان	العلوم الحياتية	وزارة التربية والتعليم

الملحق(3)

أداة الدِّراسة بصورتها النهائية

الأخ الفاضل المدير المحترم

الأخت الفاضلة المديرة المحترمة.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

تقوم الباحثة بدراسة تهدف للتعرف على" **اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي**". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربية،ولتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانه مقسمة إلى عدة فقرات لذي يرجى التكرم بوضع إشارة(√) أمام كل عبارة بما يناسبها بموضوعية تامة، علماً بأن البيانات سيتم التعامل معها بسرية تامة، ولن تستخدم إلاّ لغايات البحث العلمي فقط.

مع الشكر الجزيل لتعاونكم ،،،

الباحثة :هناء عمر عبد العزيز العلعالي

طالبة ماجستير – قسم الإدارة التربوية – كلية العلوم التربوية – جامعة آل البيت

هاتف : 0798768757

الجزء الأول : البيانات الشخصية

1- الجنس	ذكر ☐ أنثى ☐
2- المؤهل العلمي	بكالوريوس ☐ ماجستير فما فوق ☐
3- سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

الجزء الثاني : أبعاد الإستبانة

م	الفقـــرة	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	بدرجة ضعيفة جداً
	المجال الأول:مجالات العمل الطلابي التطوعي					
1	**يشارك الطلبة في البازارات الخيرية**					
2	**يشارك الطلبة في الاعتناء بالمرافق العامة**					
3	**يشارك الطلبة في حملات التبرع بالدم للمجتمع المحلي**					
4	**يشارك الطلبة في الاحتفالات والمناسبات الوطنية والدينية**					
5	**يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة**					
6	**يُنظم الطلبة زيارات كبار السن في دور الرعاية المسنين**					
7	**يشارك الطلبة في تقديم العون للمؤسسات العاملة في مجال مساعدة الفقراء**					
8	**يُنظم الطلبة برامج رياضية على مستوى المجتمع المحلي**					
9	**يتعاون الطلبة مع مراكز السلامة العامة**					
10	**يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في المجال الصحي**					
11	**يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في المجال الثقافي**					
	المجال الثاني:الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي					
12	**يكتسب الطلبة معارف علمية إضافية للمقررات الدراسية**					
13	**يكتسب الطلبة مهارات عملية ذات أهمية في حياتهم (التخطيط والتنظيم والتنسيق والقدرة على حل المشكلات)**					
14	**يتدرب الطلبة على إدارة الوقت للإفادة من أوقات الفراغ بما هو مفيد**					
15	**يساعد الطلبة على تنمية الثقة بالنفس**					
16	**يساعد الطلبة على تنمية الشعور بالمسؤولية والانتماء للمجتمع**					
17	**يتعرف الطلبة على اهتمامات الأفراد في المجتمع**					

18	يتعرف الطلبة على المشكلات التي يواجهها أفراد المجتمع					
19	يساعد الطلبة على تنمية مهارات التواصل الاجتماعي					
20	يساعد الطلبة على تنمية مفهوم تقدير الذات					
21	يتيح للطلبة الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع					
22	يساعد الطلبة في فتح آفاق العمل في المستقبل					
23	يزيد شعور الطلبة بالتعاطف مع الفئات المحتاجة					
24	يساعد العمل التطوعي في تكوين صداقات جديدة					
المجال الثالث:معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي						
25	ضعف وعي الطلبة بمفهوم العمل التطوعي					
26	انخفاض مستوى الوعي بالبرامج والنشاطات التطوعية					
27	قلة توفر الوقت لدى الطلبة للقيام بالعمل التطوعي لكثرة الواجبات المدرسية					
28	انخفاض في مستوى الحوافز المعنوية التي تشج الطلبة على القيام بالأعمال التطوعية					
29	وجود بعض المفاهيم الاجتماعية السلبية نحو العمل التطوعي					
30	ضعف التوعية الأسرية فيما يتعلق بتنشئة الأبناء على مساعدة الآخرين					
31	اعتقاد البعض أن العمل التطوعي لا يُجدي نفعاً وأنه مضيعةٌ للوقت					
32	ضعف دور المدرسة في تنمية قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الطلبة					
33	قلة تضمين المناهج المدرسية موضوعات تركز على مفهوم العمل التطوعي					
34	قلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي وأهميته					
35	انخفاض معدل الدخل الاقتصادي لأفراد المجتمع					
36	غياب الدور الإعلامي فيما يتعلق بالعمل التطوعي					
37	وقلة وجود برامج توعوية للارتقاء بالعمل التطوعي					
38	نقص المعلومات لدى الطلبة عن مجالات العمل التطوعي التي يمكن أن يلتحقوا بها					
39	عدم وجود تشريع يشجع وينظم العمل التطوعي					

المجال الرابع :سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي						
40	استخدام التكنولوجيا الحديثة لتعريف الطلبة بمجالات العمل التطوعي لتشجيعهم على الانخراط بالأعمال التطوعية.					
41	تضمين المناهج الدراسية مفاهيم تتعلق بأهمية العمل التطوعي					
42	دور وسائل الإعلام المختلفة في تثقيف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي					
43	دور الأسرة في تنمية حب العمل التطوعي في نفوس أبنائها منذ الصغر					
44	دور المدرسة في توضيح الفوائد التي تعود على المتطوعين من الطلبة جراء القيام بالأعمال التطوعية					
45	دور المدرسة بإصدار نشرات دورية تُعنى بالأعمال التطوعية لإبراز نشاطات المتطوعين					
46	دور المدرسة باستضافة محاضرين للحديث عن أهمية العمل التطوعي					
47	دور المؤسسات الخيرية بالإعلان عن رغبتها في قبول الأعمال التطوعية والأفراد المتطوعين من طلبة المدارس					
48	تخصيص جائزة أفضل عمل تطوعي					
49	تضمين العمل التطوعي ليصبح جزءاً من تقويم الطالب					

الملحق(4)

جامعة آل البيت
AL aL BAYT UNIVERSITY

Office of the president

مكتب الرئيس

الرقم: ٩/١/٤٦٤٩
التاريخ: ٢٨ جمادى الثانية ١٤٣٨هـ
الموافق: ٢٧/٣/٢٠١٧م

عطوفة مدير مديرية التربية والتعليم المحترم
لواء الرمثا

تحية طيبة، وبعد،

فأرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم لتسهيل مهمة طالبة الماجستير **هناء عمر العلعالي** في تطبيق أداة الدراسة الموسومة بـ :

" اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي"

شاكرين ومقدرين لكم اهتمامكم وحسن تعاونكم ودعمكم الموصول لجامعة آل البيت.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،

رئيس الجامعة

الدكتور ضياء الدين عرفة

هاتف (٠٢-٦٢٩٧٠٠٠)، فاكس (٠٢-٦٢٩٧٠٢٥)، ص.ب (١٣٠٠٤٠) المفرق ٢٥١١٣ المملكة الأردنية الهاشمية
Tel. (02 - 6297000), Fax (02 - 6297025), P.O.Box (130040), Mafraq 25113, The Hashemite Kingdom of Jordan
www.aabu.edu.jo info@aabu.edu.jo

الملحق(5)

كتب تسهيل المهمة

100
نهضة

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم للواء الرمثا

الرقم ث/١/٧/
التاريخ
الموافق ٢٠١٧/٣/٢٨م

معالي وزير التربية والتعليم الأكرم

الموضوع : تسهيل مهمة
والطالبة :هناء عمر العلعالي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

ارفق بطيه كتاب رئيس جامعة آل البيت رقم: ٤٦٤٩/١/٩ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢٧ . والذي يطلب فيه تسهيل مهمة الطالبة المذكورة في اعلاه والتي ترغب باجراء دراسة بعنوان "اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص ادارة تربوية من كلية العلوم التربوية .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ديوان وزارة التربية والتعليم
الرقم
٢٨ آذار ٢٠١٧
إلى مدير إدارة

مدير التربية والتعليم
مدير الشؤون التعليمية والفنية
مازن محمد المومني

نسخة / مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة / ر. ق الإشراف
المرفقات : كتاب رئيس الجامعة + استبانة (٣ صفحات)

المملكة الأردنية الهاشمية
هاتف ٥٦٠٧١٨١ ٦ ٩٦٢+ فاكس ٥٦٦٦٠١٩ ٦ ٩٦٢+ ص.ب ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن الموقع الإلكتروني www.moe.gov.jo

وزارة التربية والتعليم

الرقم ٣/١٠\١٧٢١٤

التاريخ ٢٩ جمادى الثاني ١٤٣٨

الموافق ٢٠١٧/٠٣/٢٨

السيد مدير التربيـــة والتعليـــــم للواء الرمثـــــا

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة هناء عمر العلعالي تقوم بإجراء دراسة عنوانها "اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية من جامعة آل البيت، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أداة الدراسة على عينة من مديري المدارس التابعة لمديريتكم.

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الأداة المرفقة مع الأداة المطبقة.

واقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم

معن محمد سليمان مومني

مدير البحث والتطوير التربوي

نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي

نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي

نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي بالوكالة

نسخة/ الملف ٣/١٠

المرفقات: (٣) صفحات

المملكة الأردنية الهاشمية

فاكس: ٥٦٦٦٠١٩٠ ٦ ٩٦٢+ ص.ب: ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo